

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



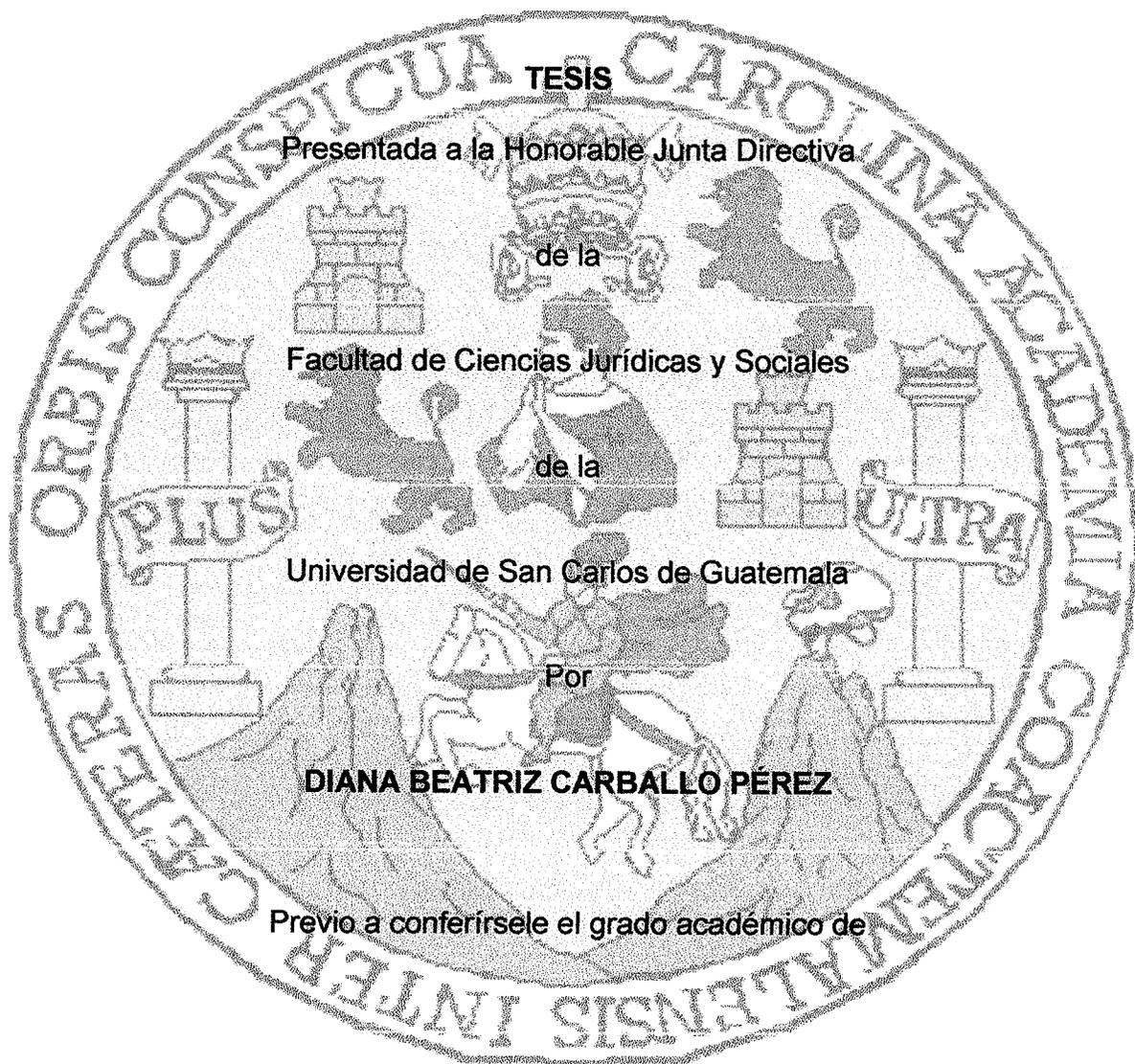
**CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCTENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA  
INSTANCIA LABORAL Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE  
GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL PATRONO A LA  
TRABAJADORA DE MAQUILA**

**DIANA BEATRIZ CARBALLO PÉREZ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2022**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCTENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA  
INSTANCIA LABORAL Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE  
GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL PATRONO A LA  
TRABAJADORA DE MAQUILA**



**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, mayo de 2022

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 28 de julio de 2017.**

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
DIANA BEATRIZ CARBALLO PÉREZ, con carné 200418221,  
 intitulado CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA LABORAL Y  
 PREVENCIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL  
 PATRONO A LA TRABAJADORA DE MAQUILA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

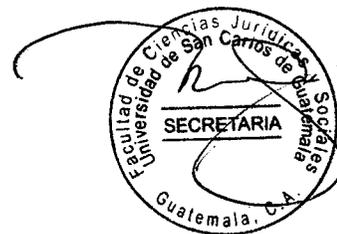


Fecha de recepción 24, 08, 2017.

Luis Francisco Mendoza Gutiérrez  
 Asesor(a)  
 ABOGADO Y NOTARIO  
 Colegiado No. 3854

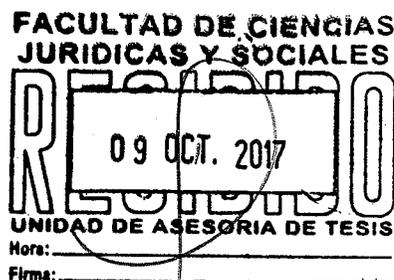


**LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIERREZ**  
**15 calle 1-59 zona 1, Guatemala Guatemala.**  
**59211524**



Guatemala 14 de septiembre de 2017

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

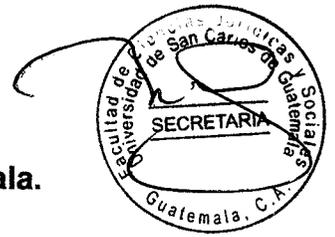


Apreciable licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller DIANA BEATRIZ CARBALLO PÉREZ, la cual se intituló primeramente como CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA LABORAL Y PREVENCIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL PATRONO A LA TRABAJADORA DE MAQUILA y finalmente el intitulado quedó como CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA LABORAL Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL PATRONO A LA TRABAJADORA DE MAQUILA, declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) El punto de tesis aprobado y descrito anteriormente, fue mantenido, debido a que identifica justamente la aportación de la estudiante en el contenido de tesis, basada en el desarrollo investigativo realizado.
- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis; en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre un fenómeno de carácter social y jurídico, que posee relevancia dentro de las relaciones que se gestan en el ámbito de relaciones laborales. Ante lo cual se hizo uso del análisis del fenómeno meramente investigado y su relación con la norma jurídica como producto de la ciencia del derecho.
- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo, inductivo, analítico y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la temática abordada. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia y fundamento de la investigación.

**LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIERREZ**  
**Avenida Elena 16-42 zona 1, Guatemala, Guatemala.**  
**37604846**



- d) A mi juicio, la redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo utilizado la bachiller, un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia de la Lengua Española.
- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido Investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones, relacionado a la protección de los derechos humanos de la trabajadora de maquila.
- f) En la conclusión discursiva la bachiller expone sus puntos de vista, antecedido del análisis que le conllevó arribar a ellos, sobre la problemática aludida y a la vez propone que se conozca dentro del ámbito penal lo relativo al maltrato de forma física y verbal mediante palabra y obra infringido por parte del patrono de maquila a la trabajadora.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Firma del Lic

Asesor de Tesis  
Colegiado No. 3854

*Luis Francisco Mendoza Gutierrez*

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 3854



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
**RECIBIDO**  
08 JUL. 2019  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
Hora: 14:23  
Firma:

Guatemala lunes, 08 de julio de 2019

**LICENCIADO ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ**  
JEFE DE UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Estimado Lic. Orellana

Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de **DIANA BEATRIZ CARBALLO PÉREZ** cuyo título es **CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCTENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA LABORAL Y PREVENCIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL PATRONO A LA TRABAJADORA DE MAQUILA.**

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

**ID Y ENSEÑAD A TODOS**

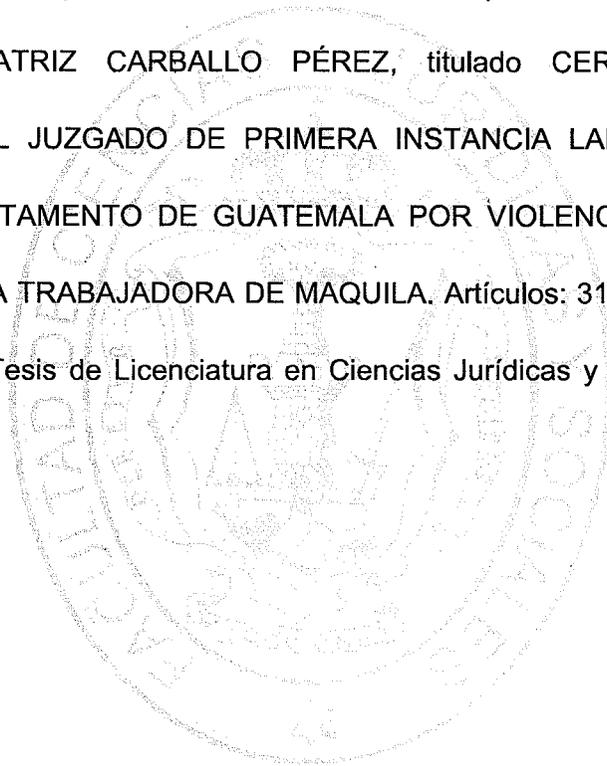
Lic. Romeo Augusto Ruano Carranza  
Consejero de Comisión de Estilo.





Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, cuatro de marzo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DIANA BEATRIZ CARBALLO PÉREZ, titulado CERTIFICACIÓN DE LO CONDUCTENTE POR EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA LABORAL Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA POR VIOLENCIA FÍSICA Y VERBAL POR EL PATRONO A LA TRABAJADORA DE MAQUILA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



AJLR/dmro.





## DEDICATORIA

### **A DIOS Y A LA VIRGEN**

#### **MARÍA:**

La fuente de mi vida y fe, sin ellos no podría haber cumplido esta meta en mi vida.

#### **A MIS PADRES:**

Virginia Pérez López de Carballo Luis Roberto Carballo Pérez, por ser las personas más importantes y especiales en mi vida, quienes me han inculcado valores y principios para ser una mejor personal, ya que sin ellos no habría podido alcanzar este triunfo.

#### **A MIS HERMANOS:**

Luis Amaury, Erik Rodolfo, Cyntia Minerva, Douglas Enrique, Mónica Virginia; por su apoyo incondicional.

#### **A MIS MAESTROS:**

Mil gracias por todo su apoyo durante este tiempo de estudios.

#### **A MIS AMIGOS:**

Rolando Romero, Yansi Carias, Brenda Jiménez, Jasson Velásquez, Julio Gutiérrez, Elías Mendoza, Gustavo López; por brindarme su amistad, su cariño, su apoyo incondicional, lealtad, y comprensión en los buenos y malos momentos.

#### **A MI FACULTAD:**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que por medio de sus catedráticos me permitieron adquirir nuevos conocimientos en mi vida profesional y así alcanzar este logro.

#### **A MI ALMA MATER:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y poder alcanzar mi meta de ser una profesional.



## PRESENTACIÓN

Se analiza un fenómeno jurídico social que se ha convertido en esta época (años 2015-2016) en una problemática –y de práctica constante- en la sociedad guatemalteca. Tal problemática la viven a diario las féminas que laboran en maquila, las que se encuentran ubicadas dentro de la jurisdicción municipal de Amatitlán, pues son agraviadas por el patrono ofendiéndolas de obra y palabra; siendo patrono-trabajadora sujetos de estudio, el objeto de estudio el Código de Trabajo en su Artículo 61 apartado c) y el Artículo 7 apartado b de la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer y la vulnerabilidad de patronos a derechos de la trabajadora de maquila al ejercer violencia física y verbal dentro de la presente investigación.

Considerando lo anterior, es evidente la fragilidad estatal al tutelar el derecho de la trabajadora de maquila y no abordar con seriedad esta problemática, puesto que no debe ya, ser considerada como ofensa de obra y de palabra los actos del patrono en contra de la trabajadora, sino como violencia física y psicológica devenida de la agresión física y verbal que esta sufre en manos del propietario de la empresa.

La temática se aborda dentro la rama del derecho público, laboral y penal y es de tipo cualitativo. El aporte académico es exponer la problemática y la aplicabilidad de la norma penal por la norma laboral, buscando la protección de la tutela estatal. Siendo los sujetos la trabajadora de maquila y el patrono; y el objeto de la presente investigación, la ofensa de obra y palabra regulada en el artículo laboral precitado y siendo contemplado éste acto dentro de la norma penal también ya señalada.



## HIPÓTESIS

Ante el desacato de patronos de maquila, de no observar las prohibiciones del Artículo 61 literal c) Código de Trabajo, que establece guardar las debidas consideraciones y no ofender a trabajadoras de palabra y de obra, únicamente el conocimiento por parte del Juez de Trabajo y Previsión Social de determinar que no es falta de trabajo y su remisión al Ministerio Público, utilizando la supletoriedad, del Artículo 7 de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer, el Estado otorgará certeza jurídica y protección de derechos e integridad a la mujer trabajadora de maquila, creando objetivamente una vida libre de violencia, previniendo agravios en su contra y sancionando con pena de prisión a quienes cometan violencia en física y verbal en contra de las féminas de la industria maquilera.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Los actos realizados por patronos de no abstenerse de ofender de obra y palabra a trabajadoras de maquila, al final de la investigación realizada, se ha logrado comprobar que, en efecto, el que sea conocido en ámbito penal y no en el ámbito de trabajo dicho fenómeno social y jurídico, lleva a prevenir al patrono y abstenerse de no actuar en ofensa de la trabajadora de maquila. La prevención general positiva como elemento preventivo del derecho penal incide en el actuar del patrono, de tal forma que, beneficiaria a la trabajadora de maquila.

Es viable la hipótesis y admitida debido a que la aplicabilidad de la norma penal por la norma laboral, genera mayor intensidad en el tipo de sanción, alcanzándose con ello, contribuir a la paz y armonía social, en el ámbito laboral.



# ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

1. Generalidades sobre el derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición e importancia del trabajo.....	4
1.2. Principios del derecho de trabajo.....	5

## CAPÍTULO II

2. Fundamento jurídico del trabajo en Guatemala.....	13
2.1. Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho de trabajo.....	13
2.2. Código de Trabajo y el derecho de trabajo.....	14
2.3. Contrato de trabajo.....	16
2.4. Condiciones actuales del sector textil en Guatemala.....	23

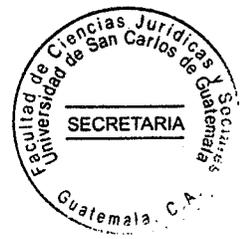
## CAPÍTULO III

3. Juez de trabajo y previsión social.....	31
3.1. Inspección general de trabajo.....	34
3.2. La maquila.....	40
3.3. El patrono.....	46
3.4. La mujer que trabaja en maquila.....	50



## CAPÍTULO IV

4. Certificación de lo conducente, por el Juzgado de Primera Instancia Laboral y Previsión Social en el departamento de Guatemala por violencia verbal por el patrono a la trabajadora de maquila.....	55
4.1. Guardar la debida consideración de palabra y de obra por parte del patrono a la mujer trabajadora.....	59
4.1.1 Consecuencias del abuso de palabra y obra del patrono hacia la trabajadora de maquila.....	61
4.1.2. Violencia física y verbal.....	65
4.1.3. Propuesta de la aplicación supletoria del Artículo 7 Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer al Artículo 61 literal c) del Código de Trabajo.....	70
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA .....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>



## INTRODUCCIÓN

La razón de abordar la presente investigación y problemática que lamentablemente acontece en la sociedad guatemalteca tiene que ver con el fenómeno jurídico social de certificar lo conducente por el Juzgado de Primera Instancia Laboral y Previsión Social en el departamento de Guatemala por violencia física y verbal por el patrono a la trabajadora de maquila, el cual es un acto latente, ejercido por el patrono, fenómeno que acontece dentro de las instalaciones de la maquila en detrimento de la trabajadora de la misma. La presente problemática en perjuicio de la trabajadora de maquila ocurre por diversos factores, entre los cuales puede enunciarse: La pobreza, la migración, la falta de educación y la juventud de la mujer, lo que la hace vulnerable a que le sean conculcados sus derechos.

Maltrato de palabra, por ejemplo, consiste en tratar mal a alguien de palabra u obra, por medio de la expresión verbal a través del cual se ofende la persona o características de su personalidad; por aparte, el maltrato de obra tiene una connotación diferente, toda vez que, dicho maltrato recae en la persona física, la ofensa es material y corpórea. Ambas conductas son reguladas como falta únicamente teniendo como sanción lo económico, según la ley vigente laboral.

Empero, la inobservancia y desacato, por parte del gerente, supervisor y patrono ante la disposición laboral de no ofender por medio de palabra y de obra a la mujer trabajadora de maquila, sigue sucediendo, por ejemplo, se le lesiona la integridad, utilizando palabras que denigran su dignidad de mujer y de trabajadora por parte del patrono y sus auxiliares, por lo cual ocasionan daños físicos mediante el maltrato de obra – golpes- y palabra –tratar mal a la trabajadora mediante la expresión oral-. La norma referida, es sancionatoria de forma pecuniaria y regula tal transgresión de obra y palabra como una falta únicamente y la sanciona pecuniariamente. La Ley de Femicidio y Otras formas de Violencia en Contra de la Mujer, sanciona con prisión a quien cometa el delito de violencia contra la mujer, en el ámbito público o privado, ejerza violencia

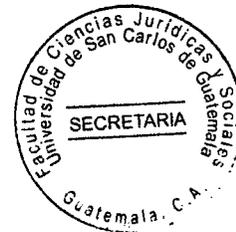


física, sexual o psicológica, valiéndose de relación laboral, educativa o religiosa, aspectos que se subsumen a la conducta del patrono frente a la trabajadora de maquila.

De tal cuenta que, la aplicabilidad supletoria de la norma penal por la norma laboral, supone un avance estatal en pro de tutelar efectivamente la vida y los derechos humanos de la trabajadora de maquila, ante lo cual es inminente su pronta aplicación.

El contenido de esta investigación, se estructura con cuatro capítulos en los que se aborda lo siguiente: en el primero se trata sobre las generalidades del derecho de trabajo, importancia, definición y principios que lo inspiran; en el segundo se habla sobre el asidero jurídico del derecho de trabajo, partiendo de la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias y particulares; en el tercero se aborda la figura del Juez de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo, al patrono y la trabajadora de maquila; finalmente, en el cuarto se trata la certificación de lo conducente por un Juez de Trabajo y Previsión social, por violencia física y verbal cometido por el patrono hacia la mujer que labora en maquila, así como la propuesta de aplicabilidad de utilizar supletoriamente el Artículo 7 apartado b de la Ley en Contra del Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer por el Artículo 61 apartado c) del Código de Trabajo.

Esta investigación utilizó el método deductivo, pues el desarrollo de la misma partió de temas particulares para arribar a una propuesta general, también el método analítico usando el razonamiento lógico sobre la aplicabilidad supletoria de la norma penal por la norma laboral. La técnica bibliográfica y documental, la revisión de la doctrina relacionada con el problema y la legislación aplicable nacional son fuentes a las que se ha acudido para obtener el justificativo de la temática abordada.



## CAPÍTULO I

### 1. Generalidades sobre el derecho de trabajo

El trabajo de investigación recubre vital importancia dada su implicación jurídica y social, por lo que se considera necesario hacer referencia sucinta sobre la historia del derecho laboral, para ello se cita lo siguiente: “Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

Época colonial: El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios. Leyes de indias: Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando”<sup>1</sup>.

Desde sus inicios, el devenir histórico de la actividad laboral del hombre se ha tornado tormentoso, al menos así lo expone el párrafo citado, toda vez que la

---

<sup>1</sup> Sandoval Cardona, Mario René, **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral** Pág.73



utilización de la fuerza del hombre para realizar actividades laborales ha sido, incluso en contra de su voluntad, lo que, desde ya, trazaba un camino latente de dificultades para el desenvolvimiento de actividades fabriles. Sigue manifestado el autor Mario Sandoval que: “Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas.

Época independiente: El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo”<sup>2</sup>.

El abuso del elemento humano ejercido por los españoles sobre los indígenas y de los mismos indígenas sobre sus hermanos, provocó que se formaran luchas por diversos grupos sociales de aquella época, la más escuchada fue sin duda, la manifestación de los religiosos que en medida significativa, abogaban por la creación de instrumentos

---

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 74



legales que garantizaran la protección y el reconocimiento de los derechos de quienes, por aquella época, estaban siendo explotados, de ahí la creación de las Leyes de Indias, la que vendría ser un instrumento regulatorio en el ámbito laboral.

El autor referido sigue exponiendo: “Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789”.<sup>3</sup>

Lo que motivó el aparecimiento del derecho del trabajo fueron las tremendas condiciones que impuso la industria al hombre y las protestas de los trabajadores; la flagelación de derechos, auspicia el surgimiento de principios e instituciones jurídicas que procuran protección inmediata del hombre en cuanto al trabajo, beneficios que han ido adquiriendo según el devenir histórico y el agrupamiento de la fuerza obrera.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* Pág. 75

## 1.1. Definición e importancia del trabajo

Para comprender y entender el significado del concepto trabajo, es menester transcribir su definición para que a través de ello pueda tenerse un panorama amplio y claro, de tal forma se transcribe las siguientes definiciones: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>4</sup> Otra definición refiere: “Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”<sup>5</sup>

Se aporta la presente definición pretendiendo clarificar y concatenar las definiciones anteriores: “la facultad que tiene toda persona de ganarse la vida mediante el desempeño de cualquier profesión u oficio libremente escogido, de acuerdo con las capacidades, conocimientos o vocación de cada persona, siempre y cuando no atente contra la seguridad, salubridad, moralidad u orden público.”<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 305

<sup>5</sup> <http://definicion.de/derecho-laboral/#ixzz3Aws7kRsu> 2008 **Definición de derecho laboral** - Qué es, Significado y Concepto (Consultado 06 de julio de 2017)

<sup>6</sup> Mendoza G Lissette Beatriz. y Ricardo Mendoza Orantes. **Constitución aplicada**. Pág. 136



En las tres definiciones anteriores se colige que el derecho laboral tiene como fin la normatividad de la relación entre patrono y trabajador, y se desprende de las definiciones citadas que, todos los conflictos que surjan del derecho laboral, deben ser ventilados bajo la luz de las normas del derecho laboral, esto con la finalidad que se diriman las controversias de esa materia privativa. Sin perjuicio de que al no considerarse que los actos sean conductas que ocasionan conflictos laborales sino que están dentro de una materia distinta a la del derecho de trabajo, se remita lo conducente a las instancias debidas, por parte de los jueces laborales.

## **1.2. Principios del derecho de trabajo**

Se debe tener claro que los principios del derecho laboral plasmados en la parte de los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441, son fundamentales tanto para la ley sustantiva como para la ley procesal del derecho del trabajo, lo que explica e implica que dichos principios deben ser considerados en cualquier momento y acto que vaya en materia procesal del trabajo. En el desarrollo del presente trabajo, constituye parte fundamental el abordar los principios laborales, los que son asidero para el presente trabajo de investigación.

Con relación a los principios del derecho laboral es importante exponer que son tan fundamentales tanto para la ley sustantiva como para la ley adjetiva del derecho del trabajo, debido a que estos son los que informan dicha rama del derecho y sobre ellos



recae la creación, interpretación y aplicabilidad de las normas laborales, lo que expone que deben ser tomados de forma imprescindible en cualquier momento que se presente un conflicto de carácter jurídico, económico y laboral.

#### **a) Principio de tutelaridad**

A continuación una definición del principio referido: “La producción del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por lo bajísimos salarios; etc.

De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Molina Luis Fernández. **Derecho laboral guatemalteco**. pág. 2

Este principio refiere “El problema jurídico práctico se presenta cuando se advierte que el juez está vinculado a la ley, la cual puede negarle toda libertad de acción y limitarle jurídicamente el acceso a la justicia, porque no puede aplicar razones de equidad.

La equidad toma en cuenta el sentido moral de la producción, que debe proteger el derecho, prevaleciendo en condiciones normales, sobre la mera legalidad formal y los hechos de un caso concreto. La equidad busca enderezar la injusta racionalidad de lo legal, que permite que asuntos legales sean inmorales o contrarios al progreso de los valores humanos. Así, por ejemplo, es contrario al principio de equidad que prescriban las vacaciones de una persona que no goza de ese derecho porque el patrono siempre lo mantiene ocupado. Obrar equitativamente quiere decir corregir la ley humana y promover derechos humanos relativos al trabajo.

La idea de equidad ha sido un principio inspirador en la aplicación de la ley, a través del tiempo. Esto está planteado desde el derecho romano que señalan sentencias como: *Aequitas religio iudicantis*, es decir que la equidad es la religión del juzgador. *Aequitas* es el vocablo latino del cual deriva la palabra equidad, ésta tiene diversas acepciones: ecuanimidad, equilibrio moral, imparcialidad, moderación, espíritu de justicia. Según Aristóteles la equidad no sustituye ni corrige a la justicia, sino que es la misma justicia que corrige la injusticia que se comete en el caso particular.”<sup>8</sup>

El principio que se aborda en el presente apartado referido a la equidad, tiene como

---

<sup>8</sup> <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado, 06 de julio de 2017)

sinónimo el equilibrio o igualdad, este equilibrio o igualdad refiere que, la aplicabilidad

El principio que se aborda en el presente apartado referido a la equidad, tiene como sinónimo el equilibrio o igualdad, este equilibrio o igualdad refiere que, la aplicabilidad de la norma laboral debe ser ecuánime tanto para el patrono como para el trabajador, concatenado, claro está, con el principio tutelar, los cuales deben buscar la armonía entre la parte patronal y la parte que aporta su fuerza de trabajo, sea esta intelectual, física o de ambos.

La equidad tenida como un principio del derecho de trabajo, también debe ser considerada como un principio general del derecho y a través de ello, en su aplicabilidad dentro del derecho laboral, se pretende alcanzar la justicia, tenida ésta como fin máximo del derecho y más, del derecho laboral. De tal cuenta que, el presente principio es uno de los que informan al derecho de trabajo y que no puede soslayarse su aplicación en las relaciones jurídico, económico y social entre patronos y trabajadores, pues a través de la aplicación de dicho principio, se busca alcanzar el fin, el cual es armonizar el capital y la fuerza de trabajo, los cuales son imprescindibles para el desarrollo individual y colectivo de la sociedad guatemalteca.

#### **e) *Mínimum* de garantías sociales**

El *mínimum* de garantías sociales refiere que: “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador. Mínimas: Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado

considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades salario mínimo.” Partiendo de ese mínimo de garantías es que debe seguirse en la búsqueda del mejoramiento de los derechos de quienes laboran y obtienen un salario. Ese mínimo de garantías refiere el límite que existe entre los derechos del trabajador y la arbitrariedad o inobservancia de las deposiciones laborales de quienes deben observarlas –patronos y trabajadores-.

#### **f) Necesario e imperativo**

Es importante plasmar la definición de este principio, lo que refiere así; “Es decir de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común.

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo (de manera muy especial y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual éstos logran realmente la superación de las garantías mínimas).

La aplicabilidad del presente principio radica en el distanciamiento y diferenciación que debe existir entre el derecho laboral y el derecho común o civil, debido a que los principios que los informan son de naturaleza distinta, ya en lo civil, el principio de autonomía de la



voluntad prevalece, es decir, que pueden contratarse o pactarse atendiendo a la voluntad y deseo de las partes; en el derecho de trabajo no debe ocurrir de esta forma, debido a que patrono y trabajador no pueden contratarse atendiendo únicamente a la voluntad de ambos, por ejemplo, el hecho de que se fije la contratación laboral del trabajador pero con un salario menor al salario mínimo.

Acá es donde radica la necesidad e inoperatividad de observar y aplicar las normas laborales, toda vez que estas disponen los parámetros jurídicos sobre los cuales los patronos y trabajadores deben de actuar y establecer los vínculos económico y social. De tal cuenta que, para que exista coherencia entre principios y las normas laborales, deben observarse una a una, para que ciertamente exista esa armonización entre el capital y la fuerza de trabajo.

#### **g) Realista y objetivo**

Además los principios referidos, el realista y objetivo se definen así; “porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes (ejemplo de ello es el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la república de Guatemala) cuyo objetivo y tendencia es resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente Justas (Art. 19 y 4to. Considerando literal “D” del C. de T.).”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Molina. Op. Cit. Pág.4

El principio de ser realista radica específicamente en establecer las condiciones de las partes inmersas dentro de un conflicto laboral, exactamente en cuanto a sus posibilidades económicas, lo que supone para el derecho de trabajo equiparar las fuerzas del más débil, mediante la aplicabilidad de los principios laborales como el tutelar; el principio objetivo versa sobre que la búsqueda del derecho de trabajo debe ser el conseguir la justicia, libre de cualquier interés que la haga subjetiva o parcializada. De tal cuenta que los principios de objetividad y realista son esenciales y fundamentales para alcanzar los fines del derecho de trabajo.

#### **h) Principio de primacía de la realidad**

Este principio indica; “No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.”<sup>10</sup>

De manera conclusiva se hace referencia a los principios señalados y descritos anteriormente, tiene su razón, su esencia dentro de ella, y fueron establecidos, de modo que el de mínimo de garantías sociales protectoras prometen al trabajador la garantía de sus derechos de conformidad con la legislación guatemalteca.

Los principios son los cimientos y parámetros que determinan cómo debe crearse, aplicarse e interpretarse el derecho laboral, debe tenerse presente que los éstos son

---

<sup>10</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho>. (Consultado: 07 de julio de 2017)



determinantes para la solución de conflictos laborales. Así también el conocimiento de la historia del derecho laboral, constituye un apartado fundamental para el presente trabajo de investigación, toda vez que esto mismo hace contextualizar la temática que se aborda y, por último el presentar definiciones sobre el derecho de trabajo acerca al conocimiento de dicha ciencia y llevando a tener un conocimiento objetivo de la ciencia referida, lo que supone tener claridad sobre lo que se desarrolla en la presente investigación.



## CAPÍTULO II

### **2. Fundamentación jurídica del trabajo en Guatemala**

Dentro de toda sociedad organizada políticamente, debe existir una estructura jurídica que valide todos los actos tanto de quienes gobiernan como de quienes están siendo gobernados, en ése sentido, Guatemala, no se abstrae de esa forma de organización sistematizada, de tal cuenta que es imperante presentar y abordar dentro del presente trabajo investigativo el asidero y estructura jurídica que rige la vida social guatemalteca.

#### **2.1. La Constitución Política de la República de Guatemala y el derecho de trabajo**

El derecho del trabajo en Guatemala tiene su regulación desde la norma constitucional hasta los principios generales del derecho. Sin embargo, se le pretende tratar desde la norma primigenia o superior, es decir, desde la norma constitucional. De tal forma que se recurre a lo siguiente: "Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial"<sup>11</sup>

La Constitución guatemalteca es fuente principal del derecho de trabajo en Guatemala, es la ley suprema del Estado y a partir de sus preceptos constitucionales establece axiomas que definen la vida de la sociedad guatemalteca. El Artículo 103 constitucional,

---

<sup>11</sup> Martínez Vivot, Julio, J. **Elementos del derecho de trabajo**. Pág. 39



regula, “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes” EL Artículo 101 constitucional en su segunda línea reza: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, y el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure, se debe entender que dicha norma de carácter constitucional, atendiendo a su tenor literal, se observa el imperativo mismo de la norma”.

El Artículo 101 constitucional, en su segunda línea, claramente establece; “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Esto es, en cuanto a la regulación constitucional del derecho de trabajo.

## **2.2. Código de Trabajo y el derecho de trabajo**

Si bien se ha indicado que la fundamentación primigenia del derecho de trabajo en Guatemala, se encuentra contenida en los preceptos constitucionales, los cuales son axiomas o juicios de carácter general. Constituye un imperativo para los fines del presente trabajo de investigación, aproximarse al desarrollo de esos preceptos constitucionales contenidas en el actual Código de Trabajo, Decreto 1441, en el cual se encuentra desarrollado lo relativo a la vida jurídica laboral guatemalteca. De tal cuenta que se hace



necesario señalar la fundamentación del derecho de trabajo regulada en el Código de Trabajo.

Sin embargo, previo a señalar la regulación, es necesario referenciar lo indicado en relación a la creación de la Organización Internacional de Trabajo: “Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila, aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización. Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la OIT. Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue más que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venía gestando”<sup>12</sup>

Según la ley ordinaria laboral, puede encontrarse en su Artículo 1o. lo relativo al ejercicio de derechos y el cumplimiento de las obligaciones tanto para trabajadores como patronos inmersos en un vínculo económico social. El referido Artículo regula que “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Más allá de lo contenido por las características ideológicas -principios- contenidos en los

---

<sup>12</sup> Molina. Op. Cit. Pág. 316

considerandos del Código de Trabajo Decreto 1441, existe el Artículo transcrito, el cual de forma expresa regula que el derecho de trabajo esta sistematizado en dicho cuerpo legal de jerarquía ordinaria y sometida a los preceptos constitucionales desarrollados en la sección octava de la Constitución guatemalteca. El Artículo número uno del Código de Trabajo sustenta la fundamentación del derecho del trabajo, y es la de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores por esa relación laboral que se instaura en el contrato verbal o escrito.

La regulación del tema principal que desarrolla el presente trabajo investigativo, se encuentra contenida en el Artículo 61 literal c) del Código de Trabajo en la que se establece que entre las obligaciones del patrono está la de guardar la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra hacia la trabajadora, tipificando su violación únicamente como falta, teniendo al final una sanción de carácter económico, de acuerdo al Artículo 272 literal f) del mismo cuerpo normativo.

### **2.3. Contrato de trabajo**

Dentro de la jerarquía normativa y atendiendo a la que adopta la legislación guatemalteca, en relación a la pirámide propuesta por el austriaco Hanz Kelsen, en la esfera alta o cima se encuentra la Constitución Política de la República de Guatemala como norma primigenia, seguidamente se encuentran las normas de carácter ordinarias, seguidas de las normas reglamentarias, individualizadas y sentencias. El contrato de trabajo, es una norma individualizada y la cual es una disposición que rige las relaciones laborales entre



patronos y trabajadores, atendiendo siempre a lo dispuesto por las normas constitucionales y ordinarias.

De tal forma que se hace una referencia histórica a esta institución laboral a manera de aproximarnos a su conocimiento y contexto histórico. Tiene un origen histórico, es decir que, a través del tiempo fue evolucionando y adaptándose también a las necesidades que en distintas regiones existían.

El contrato en general, dentro del contexto histórico no existía diferenciación como la hay hoy en día, tiene origen en la antigua Roma, por ejemplo, y el cual, era prácticamente una convención en la cual dos o más personas se ponían de acuerdo para asuntos determinados en las cuales ambos se obligaban y también adquirían derechos, es así como dentro de los antecedentes históricos del contrato, se expresa lo siguiente:

“Antecedentes históricos del contrato. De entre los antecedentes remotos, sobre los que hay mayor grado de coincidencia en la doctrina, pueden citarse los siguientes:

1.- Sistema contractual romano. En el derecho romano el contrato aparece como una forma de acuerdo (convenio). La convención es el consentimiento de dos a más personas que se avienen sobre una cosa que deben dar o prestar, la consensualidad era el prototipo dominante, la convención se divide en pacto (pactum) y contrato (contractus), siendo el pacto aquel que no tiene nombre ni causa y el contrato aquel que lo tiene. En este contexto se entiende por nombre la palabra que produce la



acción (el pacto se refiere únicamente a relaciones que solo engendran una excepción). La causa es alguna cosa presente de la cual se deriva la obligación.

El pacto fue paulatinamente asimilándose al contrato al considerar las acciones el instrumento para exigir su cumplimiento. El contrato se aplica a todo acuerdo de voluntades dirigido a crear obligaciones civilmente exigibles y estaba siempre protegido por una acción que le atribuía plena eficacia jurídica”<sup>13</sup>.

De los anterior, es importante anotar que, el antecedente inmediato de las relaciones contractuales o del contrato en sí, se encuentra en la llamada Legisladora del Mundo, como se le atribuyó y adjetivó a la Roma antigua, debido a los innumerables aportes en materia de lo jurídico que realizó el referido imperio y, es precisamente el *ius civile* o el derecho civil la base del derecho de trabajo, es decir del derecho civil devenían instituciones para ser aplicados en el derecho de trabajo y, el contrato en general, no es la excepción, así la transcripción siguiente:

“Al igual que el contexto general de las disciplinas, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un mercado acento civilista; el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos, como uno más, incluyendo en su artículo el principio de que “en caso de duda se estará a los que diga el patrono bajo palabra”. En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta

---

<sup>13</sup> [https://es.scribd.com/doc/.../Antecedentes históricos de los contratos](https://es.scribd.com/doc/.../Antecedentes-históricos-de-los-contratos). (Consultado: 8 de julio de 2017)



a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar tramite que allanen el periodo de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”<sup>14</sup>.

Es así como la institución del contrato laboral, tiene sus antecedentes y sus relaciones derivativas con otro tipo de contratos de naturaleza distinta a la laboral, por ello y para fines del presente trabajo investigativo, es menester hacer referencia también, al siguiente aspecto histórico del contrato de trabajo, toda vez que su contexto de realidad se encuentra desarrollado en su aspecto histórico, para ello se transcriben las líneas, siguientes:

“Si analizamos la historia de la humanidad, vemos que siempre ha habido dos clases fundamentales en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajaban para otros y los que usufructúan ese trabajo. Se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado”.<sup>15</sup>

Cabe resaltar que todo el proceso de evolución del derecho de trabajo se resume en las cinco etapas enunciadas por el jurista guatemalteco y, así mismo en la institución del contrato de trabajo, el que, no surgió prontamente, sino, de lo contrario, fue a través de

---

<sup>14</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.74

<sup>15</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Pág. 125

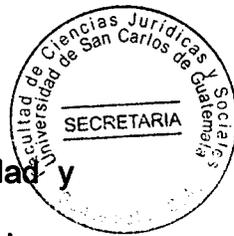
esfuerzos colosales por parte de las diversas agrupaciones de trabajadores que persistieron en un mejoramiento de condiciones laborales, a tal punto, de exponer su libertad y más aún, su vida, con el fin de que se legislara y reconociera las instituciones del derecho de trabajo.

Sigue desarrollando el jurista guatemalteco Landelino Franco en relación al antecedente histórico del contrato de trabajo lo siguiente: “No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien es necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza; en muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Si se puede decir que comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, solo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación.

Se paga salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos. El trabajador tampoco la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo”<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Ibid. Pág. 127



Claramente lo que desarrolla el autor citado, en cuanto a exponer la fragilidad y debilitamiento que poseían las distintas instituciones del derecho de trabajo, teniendo como ejemplo, el contrato de trabajo, debido a que no estaba protegida por mecanismos que la hicieran una institución firme y con reconocimiento de derechos para el trabajador y trabajadora. No existían parámetros y tampoco principios que resguardaran las instituciones laborales en su génesis, de tal cuenta que esto se traducía a la vulnerabilidad de sus derechos como persona y sus derechos laborales, puesto que no solo se veían sus derechos vulnerados por la relación laboral sino también, debido a que no poseían la facilidad de contratarse con los patronos.

Razón por la cual, en el presente se entendería que han sido superados todos estos flagelos de los cuales eran objeto los trabajadores, empero, lamentablemente la realidad, sino es como antes, tampoco puede asegurarse que existe una efectiva protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras, aún y cuando existen disposiciones legales que pretendan una protección efectiva.

En la actualidad por ende, también coexisten paralelamente a la intención de protección de los derechos del trabajador por parte del Estado, quien rige a través de normas jurídicas laborales, aspectos que persiguen conculcar y flagelar el derechos del proletariado, es decir, que a la par del trigo la cizaña también crece y ello se evidencia y tiene relación íntima con el objeto de este trabajo investigativo, en la que, el Artículo 61 literal c) del Código de Trabajo se establece que entre las obligaciones del patrono está la de guardar la debida consideración absteniéndose del maltrato de palabra o de obra



hacia la trabajadora, tipificando su violación únicamente como falta, teniendo al final una sanción de carácter económico, de acuerdo al Artículo 272 literal f) del mismo cuerpo normativo.

Aspecto que se torna para el patrono y sus auxiliares en una sanción irrisoria, en caso que llegue a conocerse, ante la autoridad administrativa o judicial, tales actos en contra de la mujer que labora en maquila, toda vez que en múltiples ocasiones son amenazadas con no volver a tener acceso a trabajo si ellas deciden presentar su caso ante las autoridades laborales, aspecto que imposibilita en múltiples ocasiones el conocimiento de estos degradantes en contra de la integridad de la mujer que labora en maquila.

En el apartado pertinente, se abordará concretamente la problemática y perjuicio que conlleva la sola prohibición de la ley laboral al patrono, de abstenerse de ofender de palabra y obra a la trabajadora, pues el legislador preveo que con una sanción pecuniaria podía generar una prevención general efectiva en protección de la mujer trabajadora, empero, no ha sido suficiente dicha disposición para que tales actos ocurran una y otra vez sobre todo en los centros o producción de textiles conocidos como maquilas.

Es evidente entonces, que no se han superado en todo las problemáticas que a diario enfrenta el trabajador y la trabajadora, una de ellas, es el sufrir maltratos verbal y físico, como se anotó tal problemática posee esencial importancia, de tal cuenta que, el presente trabajo toma relevancia por la propuesta que acompaña a la problemática descubierta y que se plantea a través de cada una de las líneas que conforman el cuerpo total de esta



investigación, en donde la propuesta toral, es remitir por parte del juez laboral lo conducente en caso de violencia verbal y física en contra de la trabajadora provocada por el patrono, a fin de que ya no se sanciones pecuniariamente a quien cause el perjuicio sino que supletoriamente se aplica el Artículo 7 de la Ley de Femicidio, el cual determina dichos actos a tipos penales sancionados con pena de prisión.

#### **2.4. Condiciones actuales del sector textil en Guatemala**

En relación a tales condiciones la Superintendencia de Bancos de Guatemala, expone:

“El sector textil-confección guatemalteco ha cambiado radicalmente en los últimos treinta años. Hasta mediados de los años ochenta del siglo pasado, el sector se encontraba orientado hacia la producción casi exclusivamente para el mercado local y centroamericano. A partir de esa época se produjo un cambio en el modelo de desarrollo –de la sustitución de importaciones a la promoción de exportaciones– surgido de los esquemas de regímenes especiales para incentivar la exportación, y de las propias tendencias de la globalización.

El comercio del sector textil y de vestuario a nivel mundial sufrió un cambio drástico a partir del 2005, cuando el sistema de cuotas se eliminó dentro del marco de los acuerdos ATV de la Organización Mundial de Comercio (OMC), firmados una década atrás. Antes del 2005, una de las principales razones para el desarrollo inicial de la maquila en la región centroamericana fue que, en Superintendencia de Bancos Sector Textil-Vestuario, consistió en la ventaja comparativa de la región –la escasa o nula limitación de cuotas

textiles para entrar al mercado estadounidense— fue base de desarrollo de maquila en Centroamérica a mediados de los ochenta.

Actualmente, se identifican dos subsectores productivos: uno enfocado al mercado nacional y otro, al mercado de exportación o maquila. Comparación con los países de Asia, los países centroamericanos tenían poca o ninguna limitación de cuotas textiles para exportar a EE.UU. Esta ventaja de la región —la escasa o nula limitación de cuotas textiles para entrar al mercado estadounidense— fue la base del desarrollo de la maquila en Centroamérica desde mediados de los ochenta.

Por su parte, en Guatemala, la maquila fue incentivada por medio del Decreto 29-89, que exonera del pago de impuestos de importación para materias primas, maquinaria y sobre la renta, por diez años. A partir de 1989, el crecimiento del subsector textil-confección para exportación o maquila se dio a pasos acelerados, sin ser valorado en su justa dimensión por los gobiernos existentes. Durante la década pasada tuvo una tendencia al alza que alcanzó su apogeo en 2004, alcanzando casi US\$2,000 millones ese año. A partir de ese momento empezó a reducirse.”<sup>17</sup>

Una de las fuentes de empleo en la actualidad en Guatemala, es sin duda el sector textil, es decir, el sector maquila, lo que sin duda ha sido desde sus inicios y es actualmente una fuente de empleo necesaria para múltiples familias guatemaltecas, las cuales han

---

<sup>17</sup> [http://www.sib.gob.gt/c/document\\_library](http://www.sib.gob.gt/c/document_library). **Estudio del sector textil**. (Consultado: 12 de julio de 2017)



encontrado en dicho sector laboral, una fuente importante y vital para sus ingresos económicos personales y supervivencia de la trabajadora y de su familia, puesto que no puede negarse que, en su mayoría son mujeres las que laboran en dichos centros textiles, pues son ellas las que deben de llevar los alimentos al hogar.

Estas condiciones sociales y económicas, en las que la mujer se ve obligada abandonar el hogar y laborar, se debe definitivamente al acrecentamiento de la carestía de vida, aunado a la escases de empleo y la poca escolaridad que poseen las trabajadoras del sector maquila.

Todo trabajo es digno, por ende y dada las condiciones sociales y económicas de la realidad guatemalteca, no puede exponerse que el sector maquila es negativo, sino que al contrario es necesario para otorgar empleos y coadyuvar al desarrollo de la sociedad guatemalteca, así lo expone el estudio de la Superintendencia de Bancos de Guatemala al desarrollar "Según un análisis detallado de la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) para el 2006, se estima que en Guatemala el 5.6% de la PEA trabaja en la fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles, y únicamente el 0.8% en la fabricación de productos textiles. Esto representa, según AGEXPORT, más de 92,172 empleos directos gracias al sector de textiles y vestuario."<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibíd.**



Sin embargo, si es necesario señalar que, aún y cuando es una fuente importante y esencial para la economía de muchos guatemaltecos, es lamentable que también se haya convertido en un espacio o sector en donde las presiones por alcanzar las metas de producción se vean traducidas a maltratos y abusos por parte de patronos nacionales y extranjeros, así como el de sus auxiliares.

Y es que tales actos de patronos y sus auxiliares van en relación a ofender a la trabajadora de palabra -mediante palabras obscenas- así como también ofender de obra -ejerciendo maltrato físico, mediante empujones y jalones que se dan en la humanidad de la trabajadora-, debiendo soportar todo esto la mujer que labora en dichos lugares, debido a la necesidad de trabajo en algunas ocasiones y en otras, por amenazas verbales que les profieren los patronos o auxiliares si decide acudir a una entidad administrativa o al juzgado de trabajo, vulnerándose así una y otra vez los derechos de la mujer trabajadora, sin que exista una protección efectiva para ella, evidenciándose así la fragilidad del Estado de derecho que no existe para ellas y que, debe imperar implacablemente en la sociedad guatemalteca, en todos sus sectores.

De tal cuenta que se transcribe, en relación a las condiciones del sector textil en Guatemala, lo siguiente: "La actividad de maquila ha tenido una acelerada expansión en Guatemala durante los últimos años, definiendo un nuevo patrón de industrialización y otro nexo entre la economía nacional y el exterior, constituyendo uno de los procesos que están cambiando la economía del país en la actualidad.

Considerando la pérdida de importancia relativa de los productos agrícolas en el mercado



mundial, la adopción de políticas de ajuste estructural que pretenden orientar la actividad económica hacia afuera, hacia la exportación, y las previsible dificultades para que el sector industrial se reconvierta y logre insertarse en los mercados externos, la maquila se perfila como una actividad que podría constituirse en uno de los ejes de la acumulación capitalista en Guatemala, es decir, en una actividad ordenadora de la económica y la sociedad, como han sido la agro exportación tradicional y la industria sustitutiva de importaciones.”<sup>19</sup>

Hace ya algún tiempo que la industria textil en Guatemala ha tomado relevancia, debido a la necesidad económica de las familias guatemaltecas y que, no son requisitos inalcanzables para muchos puesto que no piden mayor escolaridad. Los escasos de empleos en municipios y departamentos del territorio nacional han llevado a que el fenómeno migratorio interno se acreciente y se multiplique la concentración de personas en regiones en donde se concentran las empresas del sector textil. Pues es un hecho que el sector de agricultura ha perdido fuerza e interés para las generaciones presentes.

Otro apunte en relación al sector textil en Guatemala es: “La principal ventaja competitiva del país para realizar procesos de maquila es la abundancia, destreza y baratura de su mano de obra. En 1992 la población económicamente activa (PEA) de Guatemala estaba integrada por 3.2 millones de personas de las cuales el 60% estaban subempleadas y el 2% carecía de ocupación. La PEA se incrementaría en el país a un ritmo anual del 205%;

---

<sup>19</sup> Arenas, Clara AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala Cuadernos Para Investigación.** No. 10. Pág. 1.



mientras que, considerando el nivel de empleo establecido en 1989 por la Encuesta Nacional Socio Demográfica y el estimado para 1992, el empleo solo habría aumentado en estos tres años a una tasa del 1.3% anual.

A pesar de la importancia de la emigración a Norteamérica y de la generación de empleos en maquila y en la agricultura no tradicional, la magnitud del subempleo provoca presiones de oferta sobre el mercado de trabajo, que se acrecientan porque los bajos niveles de remuneración obligan a las familias a involucrar a más de sus miembros en las actividades laborales.

Los salarios mínimos que estipula la legislación guatemalteca son, efectivamente, los más bajos de Centroamérica. En 1992, el salario mínimo para los trabajadores de la industria en Guatemala era equivalente al 37% del salario mínimo de la quinta parte del salario mínimo para los obreros en Costa Rica, que es el mayor en el área. Los bajos niveles salariales que imperan en Guatemala son un atractivo para relocalizar producciones en el país porque permiten reducir los costos de producción. Los salarios son el componente más importante dentro de la estructura de costos en el ensamble de prendas de vestir, y en Guatemala los costos laborales unitarios para ensamblar camisas y pantalones eran, hacia 1987, equivalentes a la tercera parte de los Estados Unidos y a dos terceras partes de los Hong Kong.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> **Ibíd.** Pág. 3.

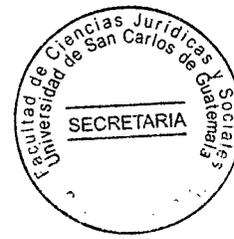


Uno de los fenómenos políticos, jurídicos y económicos impactante en la actualidad es el de la globalización, lo que paralelamente ha causado aspectos positivos y negativos para las económicas en vías de desarrollo en comparación con las desarrolladas, puesto que es un hecho que no puede existir competencia igualatoria en relación a los productos producidos por unos y otros dadas las condiciones de baratura y carestía en relación a la materia prima. Más allá de ello, lo que ha acrecentado el establecimiento y expansión de maquila en Guatemala es la necesidad de la población de empleo y que la mano de obra en comparación con otros países es mucho más barata, lo que hace a Guatemala un país atractivo para las empresas textiles.

El establecimiento de la fundamentación constitucional del derecho de trabajo, así como su fundamentación jurídica y contractual, dan un panorama de la importancia que posee el derecho de trabajo dentro de la estructura jurídico y política de la sociedad guatemalteca y para el Estado mismo. Así también queda en evidencia y establecido que el mandato constitucional en relación al trabajo es la armonización del capital y la fuerza de trabajo, ocupándose en conciliarlos y armonizarlos a tal punto de crear condiciones para que se alcance dicho fin.

El conocimiento del sector textil en Guatemala, es esencial, toda vez que es en dicho sector donde se centra o focaliza la atención de la presente investigación y en donde lamentablemente ocurren incesantemente las ofensas verbales y físicas en contra de la integridad de la mujer trabajadora por parte de patronos y de sus respectivos auxiliares.





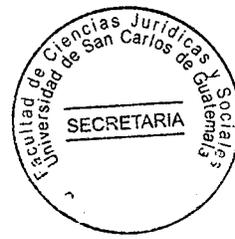
## CAPÍTULO III

### 3. Juez de trabajo y previsión social

El Estado de Guatemala, ha dividido el poder en los tres organismos que lo integran siendo éstos el Organismo Ejecutivo, Organismo Legislativo y Organismo Judicial. Éste último es el organismo encargado de conocer, tramitar y ejecutar lo resuelto en materia de justicia y por tener relación esencial con la materia y propuesta del presente trabajo de investigación, es menester poder tratarlo y exponer cual es el rol que desempeña dentro del sistema de justicia guatemalteco, así como su incidencia en la sociedad.

En relación al juez se expone lo siguiente: “En un Estado moderno, el sistema de aplicar justicia se realiza por medio de un proceso respetándose toda gama de principios procesales y garantías constitucionales. La persona que representa al Estado y que es el encargado de velar porque se cumpla con el debido proceso y que se respeten los principios procesales y garantías constitucionales se llama juez.

Cuando se habla de una judicatura, estamos hablando de un juez; quien va íntimamente ligado al principio procesal de judicación. Judicar quiere decir: darle validez a los actos con la presencia del juez. Esto quiere decir que la figura del juez en un proceso es importante, ya que él es quien cumple la función de controlar el desarrollo del mismo; y de esa manera que el Estado pueda cumplir con la función de llevar la justicia a todo



ciudadano.”<sup>21</sup>

En relación a juez, se transcribe esta otra definición: “En sentido amplio llámase así a todo miembro integrante del poder judicial, encargado de juzgar los asuntos sometidos a su jurisdicción. Tales magistrados están obligados al cumplimiento de su función de acuerdo con la Constitución y las leyes, con las responsabilidades que aquéllas y éstas determinan.”<sup>22</sup>

Otro aspecto fundamental, y con relación a los tratados con anterioridad, dentro del presente trabajo de investigación, es el conocimiento que debe tenerse del juez de trabajo y previsión social, pues es el órgano contralor y privativo en materia de trabajo y previsión social, para ello, se citan las líneas, las cuales refieren a juzgados de primera instancia lo siguiente: “Estos juzgados son los que tiene bajo su responsabilidad el conocer; a) De todos aquellos conflictos individuales originados con motivo de la relación laboral (...)”<sup>23</sup>.

Así también lo estatuye el Código de Trabajo en relación a los jueces de trabajo y previsión social, en su Artículo 292. “Los juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que

---

<sup>21</sup> Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Teoría general del proceso**. Pág. 72.

<sup>22</sup> Ossorio Manuel. **Op. Cit.** Pág. 517.

<sup>23</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 23.



surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él; (...).”

De tal cuenta que el juzgado de primera instancia laboral es el competente para conocer respecto a los conflictos suscitados dentro de la relación laboral y que será institución fundamental dentro del desarrollo del presente trabajo de investigación, toda vez que deberá ser el indicado, de conformidad con la propuesta en el intitulado de esta investigación, certificar lo conducente al órgano persecutor de la acción penal –Ministerio Público- de la violación de derechos por parte del patrono hacia la trabajadora, cuando el patrono no guarde la consideración de respetar de palabra y obra a la mujer que labora en maquila.

Es sabido que el juez de trabajo y previsión social es el encargado de conocer todo conflicto suscitado entre patrono y trabajador, siempre que este se encuentre en la esfera de lo laboral. Sin embargo, la propuesta en el presente trabajo es que el juez de trabajo al conocer de las ofensas de palabra y de obra por parte del patrono y sus auxiliares hacia la mujer trabajadora de maquila, remita lo conducente a las instancias correspondientes para que no se ventile como una falta de trabajo sino como una conducta que se encuentra subsumida al tipo penal regulado por la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer en su Artículo 7 que tiene como sanción a dichas conductas la pena de prisión, lo que es la pretensión final de la propuesta de éste trabajo de investigación.



### **3.1 Inspección General de Trabajo**

Otra autoridad importante dentro del engranaje de la justicia laboral es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual tiene como fin esencial la verificación administrativa del cumplimiento de las leyes laborales por patronos y trabajadores en todo el territorio guatemalteco, lo que motiva, dada su importancia a abordarlo dentro el presente trabajo de investigación, dada su esencial función en el campo laboral para la sociedad guatemalteca.

Sin embargo, el estudio del presente apartado se focaliza en el área o departamento de Inspección General de Trabajo, el cual conforma un órgano administrativo de acción en el cumplimiento de leyes laborales entre patronos y trabajadores, pues justamente este órgano administrativo, se focaliza en realizar la supervisión y trabajo de campo del ejercicio de derechos y cumplimiento de obligaciones entre patronos y trabajadores, lo que realmente se convierte en punto de análisis, es el rol que desempeña dicho órgano administrativo en el rubro de lo jurídico laboral y sus facultades para sancionar dadas las últimas reformas emitidas en el presente año.

De tal cuenta que de la Inspección General de Trabajo, se hace un análisis para saber qué es y el rol que desempeña de conformidad con la ley laboral y las facultades que le fueron dadas por las últimas reformas al Código de Trabajo, de tal forma que se transcribe lo siguiente: “De acuerdo con el Artículo 15 del Acuerdo que se analiza, son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo; higiene y seguridad, especialmente para los sectores del trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleados.
- Mantener programas preventivos de vistas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo o ratificación por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, plantillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Derivado de lo anterior, la Inspección General de Trabajo es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también la Inspección General de trabajo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. Ahora bien, la legislación



laboral le da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio al que pertenece, de tal cuenta, que es función también de este, evacuar todas las consultas que le hagan los patronos o los trabajadores sobre la forma en que deben de ser aplicadas las leyes de trabajo en general.”<sup>24</sup>

De lo anterior puede señalarse que se enuncian de forma general las funciones de la Inspectoría General de Trabajo, órgano administrativo del Ministerio de Trabajo, que posee funciones los cuales son fundamentales para el correcto cumplimiento de las leyes laborales entre patronos y trabajadores dentro del territorio guatemalteco.

Ahora bien, se ha señalado la importancia que los órganos jurisdiccionales son los encargados de verificar y en los cuales se ventilan los conflictos laborales, también se ha señalado la necesidad de remitir lo conducente en relación aquellos actos que no son considerados faltas laborales, a la autoridad respectiva. Justamente es la Inspección General de Trabajo otrora entidad encargada de velar por el correcto cumplimiento de las leyes laborales tanto por trabajadores como por patronos, lo que le hace a dicho órgano administrativo, que debe prestársele la debida atención, toda vez que también es una entidad que puede conocer y remitir aquellos actos que no son contemplados como faltas laborales por el actual Código de Trabajo.

---

<sup>24</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 59.



Sin embargo, en tanto se desarrollan las presentes líneas del trabajo de investigación, ha entrado en vigor las nuevas reformas al Código de Trabajo, mediante el Decreto Legislativo 7-2017, el cual viene a modificar el rol y funciones de la Inspección General de Trabajo, aspectos que en su momento fueron analizados y estudiados a fin de saber si la propuesta del presente intitulado de tesis fue abordado en dichas modificaciones, lo que de plano, haría infructuosa la propuesta de existir una modificación al artículo objeto de estudio.

Cabe exponer que después de analizar las funciones dadas nuevamente a la Inspección de Trabajo, ha podido observarse y analizarse que le han atribuido nuevamente funciones de conocimiento, tramitación y sanción de faltas laborales, lo que en definitiva viene a robustecer a dicha Inspección en sus funciones, toda vez que les faculta poder resolver conflictos suscitados con ocasión de la relación de trabajo entre patronos y trabajadores, teniendo dicha Inspección como fin fundamental, el cumplimiento de las normas laborales por parte de los actores de la relación de trabajo ya mencionados, y como última instancia la aplicabilidad de sanciones de índole económica.

De tal forma que se considera esencial en este apartado transcribir párrafos de algunos artículos del Código de Trabajo que contienen las nuevas reformas del Decreto 7-2017 a fin de evidenciar lo desarrollado y sostenido en el presente apartado, en relación a considerar únicamente como falta, el acto de patronos y auxiliares de ofender de palabra y de obra a la mujer que labora en maquila, confirmando que la sanción es de índole



pecuniaria únicamente, de conformidad con el Artículo 5 del Decreto 7-2017 que modifica el Artículo 272 inciso g).

De tal cuenta que se transcriben los siguientes artículos reformados del Código de Trabajo; Artículo 1. “Se reforma el artículo 61 literal f), el cual queda así: Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de éste Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores: f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en sus empresas para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala. (...)”

Artículo 5. Se reforma el Artículo 272, el cual queda así: “El delegado departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente: (...). b) Por haberse determinado la violación a una norma prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales. (...).

“...” f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 31, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.”



Se han transcrito partes de los artículos reformados por el Decreto 7-2017 con la finalidad de exponer concretamente que, las reformas realizadas al Código de Trabajo mantienen la regulación de que las ofensas de patronos y sus auxiliares de palabra y obra hacia la mujer que trabaja en maquila sigue tomándose como falta.

Tales aspectos tan lamentables evidencian que en ningún momento se ocupó —el Estado— en atender de forma seria y con responsabilidad el flagelo que afecta a la mujer trabajadora de maquila de ser afectada por violencia física y verbal por el patrono y sus auxiliares, teniendo por ahora, únicamente una sanción pecuniaria, lo que debe revertirse debido a que la propuesta del presente trabajo es que tales actos se subsuman a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer, obligando así a Juzgados de Trabajo y Previsión Social así como a la Propia Inspección General de Trabajo, remitir lo conducente al Ministerio Público, como órgano encargado de la persecución penal.

Siempre siguiendo el orden de ideas en relación a estas nuevas reformas, es importante señalar, que de conformidad con los actores principales y que coadyuvaron a las nuevas reformas laborales, no se busca sancionar a patronos, es decir, no es ése el espíritu de las reformas sino que las leyes laborales se cumplan por parte de patronos y trabajadores.

Partiendo de dicha premisa, puede colegirse que aún y cuando las reformas fueron realizadas con la finalidad de hacer efectivo los principios sobre los cuales descansan las



normas laborales y las propias normas laborales para trabajadores y trabajadoras, **no se** abordó en ningún momento la problemática y propuesta del presente trabajo de investigación, lo que acentúa y fortalece seguir trabajando el cometido inicial el cual es: Certificación de los conducente por el Juzgado de Primera Instancia Laboral y Prevención Social en el Departamento de Guatemala por Violencia Física y Verbal por el Patrono a la Trabajadora de Maquila.

Esencialmente, es importante hacer referencia al nuevo rol y facultades de la Inspección General de Trabajo puesto que como se dijo, era y es importante saber si la propuesta del presente trabajo, era abordada y modificada por las reformas; una vez observado que no fue así, se dispone a plantear que en efecto, el Estado sigue sin identificar la problemática que ocurre en los centros de maquila, en los que patronos y sus auxiliares, reprimen a las trabajadoras mediante la violencia física y verbal, contemplando aún el Código de Trabajo, tales actos como faltas laborales y no como una conducta subsumida al tipo penal regulado en el Artículo 7 de la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer, aspecto concéntrico de la presente investigación y que se abordará en el apartado específico del capítulo cuarto.

### **3.2. La maquila**

En un apartado anterior, se señalaba el impacto que ha tenido el sector textil en la sociedad y economía guatemalteca, área en la cual se desempeñan una gran mayoría de la población. Empero, no se ha tratado sobre la maquila específicamente en relación



a responder qué es maquila, su contenido como área o sector económico y así como fuente de empleo para los guatemaltecos.

De tal cuenta que se transcribe lo siguiente: “¿Qué es Maquila? La maquila es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo, (como mínimo las materias primas principales) u conservan la propiedad de los productos.

El término maquila, para denotar esa actividad, es relativamente reciente. Se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; del árabe *makila* (medida de capacidad), que designa: la proporción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Antes de que se impusiera el término maquila, se utilizaba el de industrias de draw-back, aludiendo al reintegro de los derechos aranceles pagados por la importancia de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos.

La maquila es un elemento dentro de los procesos de reestructuración del capitalismo, forma parte del sistema de producción por contrato, que constituye una de las modalidades de reorganización de las empresas y es uno de los factores que conducen a la nueva división internacional del trabajo.”<sup>25</sup>

La finalidad de presentar elementos que definan el concepto maquila ciertamente es para

---

<sup>25</sup> <http://www.taringa.net/posts/info/1080755/Maquila>. (Consultado: el 15 de julio de 2017).



acercarse a una mejor comprensión de la designación que se le da a esa actividad **fabril**, en el cual se desarrollan actividades de confección de diversos productos como pantalones de diferentes tipos de telas, blusas, camisas etc. Lo que conlleva acercarse a la realidad de las actividades que ejecutan las féminas sujetos del presente trabajo.

Así también, en relación al concepto maquila y de las actividades que se llevan a cabo en ese sector económico industrial, se transcribe lo siguiente: "En el sistema de producción por contrato, las maquiladoras, por lo general, solo ejecutan parte del proceso productivo, ensamblando piezas. En algunos casos ejecutan todo el proceso de producción, pero aun así, solamente tienen una participación parcial en los ciclos del capital regidos por la empresa contratante, porque estos incluyen además de la producción, la concepción previa de los procesos, la adquisición de los materiales a transformar y la ulterior comercialización de las mercancías producidas, actividades que retienen la empresa contratante. Las maquiladoras cumplen la función de productos directas, como satélites sobre los que la empresa contratante, productora indirecta, extiende sus líneas de producción.

Esa nítida separación entre productor directo e indirecto es semejante a la que definía el sistema doméstico en los orígenes del capitalismo. Sin embargo, entonces se trataba de una relación entre personas y ahora se trata de una relaciones entre empresas, en la que subyace la relación capital trabajo. Con la producción por contrato, el capital transnacional puede subordinar indirectamente la mano de obra a su lógica de acumulación.



Por lo mismo división del trabajo que se establece en el sistema de producción por contrato, las maquiladoras estas disociadas del mercado de consumo de los bienes que fabrican. No producen mercancías para el intercambio, sino productos cuyo envío al contratante puede considerarse como tráfico intra-firma. De ahí que su posición en el mercado no sea la de oferentes de bienes al consumidor, sino la de oferentes de capacidad producción al servicio de otras empresas”.<sup>26</sup>

Debe señalarse que la maquila es una fuente grande de empleos y necesaria para la economía nacional, aspectos que hacen necesario de abordar, debido a que definitivamente es el espacio físico y lugar de trabajo en el cual, se ha observado, evidenciado y ocurrido una serie de actos atroces en contra de la mujer que labora en maquila, toda vez que sufre y padece de violencia física y verbal por parte de los patronos y así también por sus auxiliares, lo que conlleva seriamente a cuestionar el papel del Estado en relación a la tutela laboral y protección de las mujeres en éste sector textil.

Otra definición de Maquila es: “Una maquila (en inglés *sweatshop*) es una fábrica que suele situarse en un país empobrecido, donde los trabajadores, generalmente mujeres, trabajan en condiciones de salarios de hambre. Las maquilas suelen pertenecer a pequeñas empresas locales, las cuales son subcontratadas por grandes corporaciones multinacionales, por lo que producen para éstas últimas. Aunque pueden existir de forma aislada, lo más habitual es que se encuentren concentradas en las denominadas zonas

---

<sup>26</sup> Arenas.Clara **Op. Cit.** Pág. 2

<sup>26</sup> <http://www.taringa.net/posts/info/1080755/Maquila>. (Consultado: el 15 de julio de 2017)



francas o Zonas de Procesamiento de Exportaciones: *las zpe no son espacios por donde* transitan los artículos, sino donde se fabrican, y donde además no se pagan gravámenes de importación y exportación, se fabrican, y donde además no se pagan gravámenes de importación y exportación, y a menudo tampoco por los ingresos ni la propiedad Naomi Klein”.<sup>27</sup>

“La industria de la confección en Guatemala se desarrolla desde finales de los setenta y principios de los ochenta en un primer momento por interés estadounidense en abaratar los costes de producción frenando así la competencia asiática. Se establecen cuotas de importación restrictivas para los países asiáticos y el apoyo a la deslocalización de parte de la producción a países de la cuenta del Caribe, favoreciendo el acceso de los productos ensamblados en esta región al mercado estadounidense a través del sistema de producción compartida. También la cercanía de EE.UU., la flexibilidad y la rapidez de respuesta se han ido convertidas cada vez más en ventajas para localizar la producción en el país.

En 1989, el Congreso de Guatemala aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en el país. Los inversos nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exención en derechos y cargos arancelarios sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semi acabados. Otra ley, el Decreto 65-89 contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los

---

<sup>27</sup> Arenas, Clara. *Op. Cit.* Pág. 5



inversos disfrutaban de los mismos incentivos y exoneraciones.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. Las exportaciones de productos de confección crecieron de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones en 1999. En junio de 2000, más de 700 maquilas de diversos sectores estaban registrados conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía. El número de maquilas que operan en el país puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca que los propietarios de maquilas cierran sus puertas y vuelven a abrir sus fábricas con nuevos nombres”<sup>28</sup>.

La industria textil, conocida como maquila, es el lugar y fuente de trabajo en el cual concurren patronos, auxiliares de patronos, trabajadores y trabajadoras, como ya se ha anotado, en la cual también se dan un cúmulo de relaciones jurídicas, específicamente de índole económica y laboral. Sabido lo anterior, debe tenerse presente que esos derechos y obligaciones derivados del vínculo económico jurídico laboral, están resguardados por todo el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, tal como se ha señalado en apartados específicos. De esa cuenta, es insoslayable el incumplimiento de tales disposiciones jurídicas, puesto que buscan armonizar el capital y la fuerza de trabajo, ocupándose en tutelar a la parte económicamente más débil, con fin de equipararlos para el efectivo cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

Sin embargo, surgida la Ley de Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra

---

<sup>28</sup> [www.Observatoriodeltrabajo.org.web](http://www.Observatoriodeltrabajo.org.web). (Consultado: el 17 de Julio de 2017)



la Mujer Decreto Número 22-2008, atendiendo al Artículo número 7 inciso b, ya no podría ni puede tomarse como falta la ofensa verbal y física por parte de patronos y auxiliares de éste cometidos en contra de las trabajadoras, por tal motivo, se propone que el Juez de Trabajo y Previsión Social, al conocer de tales actos, remita oportunamente lo conducente al ente persecutor de responsabilidad penal como es el Ministerio Público para que sea este quien realice la investigación y, que tales actos, no queden como simples faltas con sanción pecuniaria.

### **3.3. El patrono**

Dentro del desarrollo económico de toda sociedad, el elemento económico es esencial y fundamental para alcanzarlo, el propietario de empresa sea éste comerciante individual o comerciante social, comúnmente es tenido o tomado por sus colaboradores – trabajadores- como patrón, el que a su vez, es sinónimo de jefe, principal o dueño, debido a la autoridad que ejerce devenido ésta autoridad de la propiedad del capital que posee y que ha invertido para realizar una actividad con fines de obtener utilidades económicas. El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio define al patrono así: “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas (...)”<sup>29</sup>

Derivado de ello, y que el patrono es una institución tratada por el Código de Trabajo

---

<sup>29</sup> Ossorio, *Op. Cit.* Pág. 700.



Decreto 1441, -el cual más adelante se transcribirá el artículo respectivo-, se focaliza este apartado en el patrono, derivado de la implicación directa que posee con los trabajadores dada la relación laboral. Esta figura -patrono- ejerce autoridad directa sobre todo trabajador y trabajadora durante todo el horario laboral, de tal cuenta que el trabajador y trabajadora están sometidos a dicha autoridad, resguardados y regulada tal autoridad por las leyes laborales.

El patrono de maquila, dado el sueldo o salario que hace efectivo a la trabajadora, por el servicio que ésta última le presta, tiene derecho a exigirle para que ella cumpla con las atribuciones asignadas y contraídas al momento de ser contratada y pactarse el contrato laboral, por ejemplo a llegar a la hora convenida, responder y realizar sus actividades de acuerdo con las facultades, habilidades y conocimientos que posee y que acreditó según su hoja de vida, realizar sus labores con eficiencia y eficacia, salir a la hora establecida, entre otras obligaciones, obligaciones siempre contenidas en el marco de la legalidad laboral,

Tal Institución jurídico laboral imprescindible e insoslayable de abordar, para el presente trabajo de investigación, esta institución se encuentra regulada en el artículo 2 del Código de Trabajo y lo define así: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Como bien se ha anotado, el patrono dentro del desarrollo económico del país es una institución importante al cual, las normas laborales también protegen y que le son reconocidos derechos en las leyes laborales.



Así también el patrono tiene obligaciones que cumplir, siendo éstas contenidas y reguladas en el Código de Trabajo Decreto 1441, se mencionan algunas como el pago del salario, cumplir con las jornadas laborales y guardar el respeto a la integridad de la persona de la trabajadora, aún y cuando lamentablemente esto no ocurra, dado que el patrono de maquila, derivado de la autoridad que ostenta y ejerce sobre la trabajadora de maquila, es el primer infractor de lo regulado y prohibido por el actual Código de Trabajo, lo que contraviene las disposiciones constitucionales y ordinarias en materia laboral.

Esencialmente se hace referencia a infracción por parte del patrono, en cuanto a la prohibición del Artículo 61 Inciso c) del Código de Trabajo de abstenerse de no maltrato de palabra y obra sobre las trabajadoras de maquila, lo que actualmente no se cumple, debido a que los flagelos son constantes en contra de las trabajadoras de maquila, puesto que sufren maltratos de forma verbal mediante el uso de palabras obscenas y hasta llegar al punto, el patrono, de infligir jalones u empujones sobre la trabajadora, intimidándola sin que ciertamente exista una protección tenaz, por parte del Estado, hacia las trabajadoras.

Ejemplo de las ofensas y agravios causados en contra de las trabajadoras de maquila es el siguiente caso: "Trabajadores de las maquilas Cima, *Yoi Choishin* y NB Guatemala se reunieron con Kearney a quien le expusieron las extremadamente duras condiciones de trabajo que padecen los empleados de estas empresas coreanas. Vidalba García Hernández, secretaria general del Sindicato de Trabajadores de NB, relató entre otras



cosas que en ocasiones "el material que se encuentran confeccionando se lo tiran a los operarios, indicando que ese trabajo no está bien hecho". El 80% del personal que se desempeña en las tres maquilas que han logrado tener una agrupación sindical son mujeres.

Por su parte, José David Morales, secretario general de FESTRAS, denunció que el 20 de enero, con la ayuda de la asesoría legal de FESTRAS, fueron restituidos nueve trabajadores que la empresa había despedido ilegalmente. Durante ese proceso, en el mismo momento del reintegro, la secretaria de organización del sindicato, Rosa María López, fue físicamente agredida por el Señor Young Ha Kim, gerente general de NB Guatemala. Al acudir al juzgado, el señor Young Ha Kim se hizo acompañar por un grupo de obsecuentes a sueldo que ha organizado y lo utilizó para que lo apoyaran desmintiendo los hechos denunciados, Young Ha Kim se retiró libre de polvo y paja.

Young Ha Kim, siniestro personaje, impidió la visita de Kearny al local de NB Guatemala, ya que pretendió que acudiera solo, sin la compañía de los dirigentes sindicales. En estas condiciones, Kearny informó que sostendrán una reunión con los dueños de las maquilas para buscar soluciones y lograr cambios positivos en las condiciones de trabajo. De no suceder así, se presentarán las denuncias correspondientes ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que se realice una evaluación de la situación. Por último, el secretario general de FITTIVC anunció que contempla efectuar reuniones en Corea con los propietarios de las grandes empresas que mantienen



operaciones en el país, para que tengan conocimiento de la situación laboral de este sector. La gerencia de la maquila, sin embargo, respondió con violencia el mismo día en que Kearny dejó Guatemala. Según varios testigos, el 18 de febrero la afiliada Yolanda Secaida Mash fue abofeteada por integrantes del grupo formado por la empresa.”<sup>30</sup>

Aunado a la nota transcrita, cabe expresar que como los actos de patronos al ofender la integridad, dignidad y derechos de las trabajadoras de maquila, mediante ofensas verbales y físicas –el cual debe subsumirse a la conducta penal de violencia física y verbal-, son tratados tales actos solo como faltas y sanciones económicas, al final del día, resulta irrisorias las sanciones laborales y que a su vez tal fragilidad sancionadora, hace permisible el continuo acontecimiento de los flagelos sufridos por las trabajadoras de maquila.

#### **3.4. La mujer que trabaja en maquila**

Es una verdad visible en la sociedad guatemalteca que, dadas las condiciones de precariedad laboral y parvedad económica, en la familia los ingresos del padre y esposo ya son insuficientes para costear los gastos y alimentos para los integrantes del núcleo familiar, debido a la carestía en la adquisición de los elementos de la canasta básica y, mucho más difícil en las familias en los que la madre es proveedor únicamente. Debido a las condiciones económicas y sociales expuestas, hoy en día la mujer, es el elemento

---

<sup>30</sup> [http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/para\\_explotarte\\_mejor.htm](http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/para_explotarte_mejor.htm) (Consultado: 25 de julio de 2017).



mayoritario de realizar labores en las maquilas en el Departamento de Guatemala, lo que conlleva lamentablemente a ser menospreciadas y maltratadas por patronos y auxiliares de éstos, mediante el abuso verbal y físico.

Cuenta de lo expresado, es la nota siguiente: “Las fábricas de textiles y plantas procesadoras de alimentos tipo maquilas (que trabajan con insumos importados y su producción está destinada principalmente a la exportación) explotan a las empleadas y las discriminan debido a su baja escolaridad. El empleo es precario y mal pagado, las condiciones de trabajo son peligrosas para la salud, hay acoso psicológico y sexual, insultos, abusos físicos, despidos injustificados y jornadas intercambiables de trabajo, a ello hay que sumarle que solo un 56 por ciento de las trabajadoras cuentan con seguro social, aunque a todas les descuentan esa cotización.

Las trabajadoras están sufriendo por tanto el peso de la explotación y son regularmente amenazadas con ser despedidas si tratan de defender sus derechos. Las jornadas laborales alcanzan hasta las 11 horas diarias, mientras que la paga es de 51,75 quetzales diarios, por debajo de los 56 quetzales del salario mínimo en Guatemala. En las textileras un 4 por ciento eran menores de edad, el 56.2 por ciento es indígena que trabaja en la agroindustria y el 41 en el sector textil, y solo un tercio de ellas sabe leer y escribir. Siete de cada diez mujeres empleadas en las procesadoras son madres solteras”<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> [www.noticia.com.gt/nacionales](http://www.noticia.com.gt/nacionales). (Consultado: 30 de julio de 2017)



Otro aspecto en relación a los abusos verbales y físicos que sufren las mujeres en maquila son los desarrollados en el siguiente estudio: "Salones sin ventilación, talleres en condiciones de riesgo, abusos verbales y físicos, acoso y abuso sexual, despidos por embarazo, despidos arbitrarios, horas extras obligatorias, y la imposibilidad de sindicalizarse sólo son algunas de las cuestiones que las mujeres trabajadoras se enfrentan en las maquilas de Guatemala. Las mujeres constituyen más del 80 por ciento de los 70.000 trabajadores de las maquilas de Guatemala.

Muchos trabajadores han trabajado en malas condiciones de trabajo en las maquilas de Guatemala. La calidad y la estabilidad de estos empleos son en general pobres por dos razones principales. En primer lugar, hay una inobservancia de los derechos laborales básicos. En segundo lugar, existe una alta rotación de mano de obra. Este volumen de negocios es posible gracias a la existencia de muchas mujeres dispuestas a trabajar en condiciones precarias.<sup>69</sup> Estas mujeres trabajan en condiciones precarias como estrategia de supervivencia para evitar el empobrecimiento de sí mismos y sus familias."<sup>32</sup>

Con lo anterior se sigue sustentando el intitulado del presente trabajo investigativo, que son evidentes y lamentables las violaciones y abusos a los derechos de las mujeres que laboran en maquila, específicamente en cuanto a padecer la inobservancia de patronos y auxiliares de éstos al no acatar la norma laboral contenida en el Artículo 61 literal c) en cuanto a prohibirle al patrono que ofenda de palabra y obra al trabajador, empero es lo

---

<sup>32</sup> Davis, Lisa. Naciones unidas comisión de derechos humanos 100ª reunión, violaciones a los derechos humanos de las mujeres en Guatemala. Pág. 19.



que más acontece, y el colmo para la trabajadora es que dichas acciones del patrono y sus auxiliares, son reguladas como faltas laborales, teniendo simples sanciones económicas, con lo que el Estado demuestra su fragilidad y carencia de carácter en cuanto a otorgar tutela efectiva, por lo que ciertamente ya no debe tratarse como falta laboral, las ofensas de palabra y obra causada por patrono a la trabajadora sino que debe subsumirse tal conducta, a lo preceptuado por la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer, para que sea sancionado mediante pena de prisión al infractor de la ley.





## CAPÍTULO IV

### **4. Certificación de la conducente, por el juzgado de primera instancia laboral y previsión social en el departamento de Guatemala por violencia física y verbal por el patrono a la trabajadora de maquila**

El derecho como ciencia, se ha dividido en otras tantas ramas del saber, a fin de poder regular jurídicamente la vida particular y colectiva de la sociedad. En ese sentido, debe tenerse presente que existen diversas materias o ciencias jurídicas, como la rama penal, civil, notarial, mercantil, derecho internacional público y privado, así como el derecho laboral. Este último, tenido y conocido como el derecho de los trabajadores, reviste importancia vital y esencial para el presente trabajo de investigación, debido a que en dentro de tal materia, se encuentra la problemática planteada.

Las faltas suscitadas dentro de las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadoras o patrono y trabajadora, por antonomasia deben ventilarse y dilucidarse en la esfera o campo del derecho laboral, debido a su propia naturaleza y a la jurisdicción privativa constitucional otorgada a los juzgados y tribunales de trabajo y prevención social.

De tal forma que no pueden ventilarse conflictos laborales en juzgados o tribunales penales, civiles o administrativos, dada pues la naturaleza y jurisdicción privativa del derecho de trabajo. En tal sentido, es menester que deba seguirse siempre la



especialidad laboral. Ahora bien, todo empleado o funcionario público tiene y debe denunciar, aquellas conductas que encuadran dentro de un tipo penal, es decir, cuando tales actos constituyan delito alguno, debe remitirse lo conducente al Órgano de la persecución penal, siendo en estos casos al Ministerio Público que, por mandato constitucional y leyes ordinarias deben perseguir penalmente al presunto responsable de la comisión de un hecho delictivo.

De hecho, la omisión de denunciar es constitutivo de delito, tal como lo regular el Artículo 457 del Código Penal al regular: “Omisión de denuncia. El funcionario o empleado público que, por razón de su cargo, tuviere conocimiento de la comisión de un hecho calificado como delito de acción pública y, a sabiendas, omitiere o retardare hacer la correspondiente denuncia a la autoridad judicial competente, será sancionado con multa de cien a un mil quetzales. En igual sanción incurrirá el particular que, estando legalmente obligado, dejare de denunciar.”

Entonces, dada la obligatoriedad de denunciar por parte de funcionarios o empleados públicos e inclusive particulares, al tener conocimiento de actos considerados como delitos, es pertinente recalcar que el Juez de Trabajo y Prevención Social es un funcionario público quien tiene la obligatoriedad de remitir lo conducente al Ministerio Público al tener conocimiento de un acto considerado como delito.

Cabe exponer que el intitulado de la presente tesis, forzosamente lleva a analizar y presentar la propuesta de que el juez de trabajo remita lo conducente en relación al



agravio que cometa el patrono en contra de la trabajadora de maquila al acometer violencia física y verbal. Sin embargo, lamentablemente hoy en día, el Código de Trabajo en su Artículo 61 apartado c) prohíbe a los patronos y les insta a abstenerse de ofender de palabra y de obra a los trabajadores.

Tal regulación timorata y ambigua por parte del legislador y plasmada en dicho cuerpo normativo, auspicia a que las violaciones laborales en contra de las trabajadora por parte del patrono sean una constante, debido a la fragilidad y ausencia de protección tutelar por parte del Estado, toda vez que dichas ofensas, de palabra y obra por parte del patrono, son tenidas como faltas de trabajo, teniendo sanciones pecuniarias, lo que se torna en irrisorio para patronos al momento de ser sancionados –si es conocida la falta y se impone la sanción laboral respectiva-.

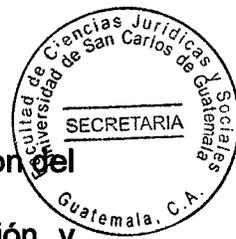
Es evidente que la legislación cambia en relación a los acontecimientos sociales, dado el dinamismo de esto último. Si las condiciones sociales cambian, también cambian las fuentes reales que dan origen a la creación de la legislación, es decir, cambian las fuentes reales hace y obliga a que la legislación de adecue a dichas condiciones, regulando los acontecimientos que han cambiado. Es así como surge la protección para la mujer –Ley específica de Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer-, en términos de resguardar no solo su integridad física, sino también, su integridad psicológica, económica y emocional, dada la posición de desventaja en la que se encuentra dentro de la esfera o estructura social.



Por ello, la propuesta del presente trabajo de investigación se centra en que sea aplicada la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer y su Artículo 7 numeral segundo, el cual regula: “Violencia contra la mujer. Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias: b) Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidación o noviazgo, amistad, compañerismo o **relación laboral**, educativa o religiosa (...).” Las negrillas son propias.

La norma transcrita, deberá ser aplicada sustituyéndola por la no aplicación del Artículo 61 apartado c del Código de Trabajo el cual regula: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;” y con ello, no conocer el juez de trabajo la ofensa de palabra y de obra que inflige el patrono y sus auxiliares a la trabajadora de maquila y sancionarlo como falta, sino ser considerado y subsumido al tipo penal regulado en el artículo 7 de la ley de femicidio, de esta forma, el juez de trabajo deberá remitir lo conducente al Ministerio Público, para que éste sea el encargado de las investigaciones y de la persecución penal en contra del patrono que ha infringido no la norma laboral, sino la norma penal ya señalada.

De tal cuenta que el Juez de Trabajo y Previsión Social al conocer los actos de ofensa en contra de la trabajadora de maquila, al haber sido agraviada verbal o físicamente, debe de forma indefectible, remitir el expediente al Ministerio Público, para que sea esta entidad la que se ocupe de la investigación. No se busca únicamente la sanción para el



patrono, al ser citado, oído y vencido en juicio de ser hallado culpable de la comisión del de violencia en contra de la mujer, sino lo que se pretende es la disuasión y convencimiento del respeto que se le debe a la trabajadora de maquila, pretendiendo así, que la prevención general de la norma reduzca las violaciones de las que son víctimas las trabajadoras de maquila por parte de los patronos e incluso los auxiliares de estos.

#### **4.1. Guardar la debida consideración de palabra y de obra por parte del patrono a la mujer trabajadora**

Es sabido que el desconocimiento de las leyes que rigen la vida social guatemalteca es un factor que tiene como una de sus consecuencias, el realizar actos por parte de las personas y los cuales van en contra, en múltiples ocasiones, de otras, las cuales las sufren, también es sabido que, el amplio conocimiento de leyes sobre una materia determinada, da lugar a que se manipule y se busque evadir las mismas disposiciones legales mediante subterfugios con el fin de no asumir las consecuencias legales de los actos cometidos.

No es el desconocimiento o el pleno conocimiento de la legislación laboral, por uno y por otros, el responsable que dentro de los centros de trabajo como las de corte y confección más conocidas como maquilas, ocurran abusos en contra de las trabajadoras y, de hecho, no debe de concebirse que el amplio o escaso conocimiento de las leyes labores es la causante, sino que debe adentrarse a la causal que genera efectos de disociación entre el capital y la fuerza de trabajo del proletariado.



Debe tenerse presente que la ignorancia a las leyes en general y, en particular de las leyes laborales, no debe ser justificativo de mea culpa ante actos que transgredan las leyes laborales, pues debe saberse que la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-70 del Congreso de la República regula en su Artículo 3 lo siguiente: “Primacía de la ley. Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o practica en contrario.” Debido a ello, sea el desconocimiento o el amplio conocimiento de la ley, no puede utilizarse como justificativo para realizar actos que transgredan los derechos de las trabajadoras de maquila resguardadas en el Código de Trabajo.

Guardar la debida consideración de palabra y de obra por parte del patrono a la mujer trabajadora, es de las obligaciones que el Código de Trabajo impone al patrono en el Artículo 61 apartado c), lo que implica que es un imperativo para el patrono, el de respetar el estado psicológico –que es la afectación derivada de un maltrato verbal- y de obra que es el flagelo de violencia física que sufre la trabajadora de maquila. Lamentablemente dado el desconocimiento de la ley, así como la limitada educación y aunado a ello, la necesidad de conservar un trabajo, lleva a que la trabajadora, sufra, soporte y calle violaciones por parte del patrono.

Además, esta obligación que el Código de Trabajo impone en el Artículo 61 y apartado c) a los patronos, ya no debe ser utilizada y tratada en materia laboral, puesto que la propuesta toral del presente trabajo de investigación es que sea tratado y ventilado como un asunto eminentemente del ramo penal, dado el bien jurídico que se tutela



y las formas de violencia que atentan en contra de la humanidad de la trabajadora de maquila, puesto que lo que se pretende resguardar es la humanidad de la mujer que labora en maquila, resguardarla de la violencia física y violencia verbal de la cual es objeto.

#### **4.1.1. Consecuencias del abuso de palabra y obra del patrono hacia la trabajadora de maquila**

En relación al presente apartado, son múltiples las consecuencias que provoca el abuso de palabra y de obra del patrono hacia la trabajadora de maquila y, lo lamentable es que estos casos quedan sin ser conocidos por las autoridades laborales y al ser conocidos no siempre se castigan tales actos y, en caso de que se sancionaran, dicha sanción es irrisoria debido a que son sanciones pecuniarias según lo estipula el Artículo 272 del Código de Trabajo.

En relación a esta lamentable situación de quedar impune los actos en contra de las mujeres se transcribe lo siguiente: “La Comisión Internacional de los Derechos Humanos manifiesta una gran preocupación ante el hecho de que la mayoría de los actos de violencia contra las mujeres quedan en la impunidad, perpetuando la aceptación social de este fenómeno, y reitera la necesidad de mejorar la respuesta judicial de los Estados para cumplir plenamente con su obligación de debida diligencia.”<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Williams, Jody y Menchú Tum, Rigoberta. **La iniciativa de las mujeres premio nobel, en la defensa de la paz, la justicia y la igualdad. Mujeres que enfrentan la violencia en México, Honduras y Guatemala.** Pág. 24.



La impunidad es sinónimo de ausencia de justicia, lo que agrava el flagelo presentado y abordado en las diversas líneas del presente trabajo. Concretamente se transcribe la siguiente nota para evidenciar las consecuencias devenidas del maltrato verbal y físico que viven las trabajadoras de maquila, siendo éste el siguiente: “Evaluaciones psicológicas del Grupo Integral para las mujeres indican que las trabajadoras de maquila padecen trastornos por estrés. Por ejemplo, deben entregar la cantidad de prendas que les fijan al día; de lo contrario, reciben denigrantes maltratos verbales y físicos.

Se trabaja bajo una enorme presión. Todos los días aumenta tanto la cantidad de piezas que los trabajadores se esfuerzan, se lastiman y, por supuesto, no llegan nunca a cumplir con dicha cantidad. Por ende, tampoco perciben el salario anunciado, indica a SEMIac Maritza Velásquez, coordinadora general de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM).

Además, las maquileras se ven sometidas al acoso sexual, según devela el documento Solo pedimos que nos traten como humanas, presentado en 2007 y elaborado por la Fundación para la Paz y la Democracia Funpadem. Una encuesta aplicada entre 2005 y 2006 por la Funpadem a 516 trabajadoras de maquila, en la capital y un departamento del interior, determinó que persiste el acoso sexual y abuso, pero las empleadas no lo denuncian. Ellas contaron que el jefe de personal es quien capta a las adolescentes para consignarlas con el jefe de recursos humanos, que regularmente es un coreano, para sostener relaciones sexuales.



Muchas ceden a los manoseos, propuestas indecorosas y arreglo de citas porque necesitan el empleo; de lo contrario, las despiden, agrega el documento. La gran mayoría tiene de uno a cinco hijos, son madres solteras o jefas de hogar, y necesitan alimentar a su familia. Informes del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas dan cuenta de que las mujeres que buscan ese tipo de empleo se encuentran entre la población más vulnerable. La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) da cuenta de que, aproximadamente, medio millón de niñas entre siete y 14 años no están inscritas en la escuela primaria. Ellas, indica Solís, son el nicho ideal que los coreanos buscan para producir en sus maquilas.

Velásquez, de ATRAHDOM, narra situaciones verdaderamente humillantes. Cuenta que, desde que llegó la industria textil, a las empleadas se les trata mal al punto de que, hasta la fecha, aún ni siquiera les permiten interrumpir su labor para efectuar el cambio de toalla sanitaria. Dejar de ir al baño es también una parte del sacrificio, porque generalmente se mantienen cerrados los sanitarios. Tampoco se les provee de comedores ni guarderías, como establece el código de trabajo, destaca Velásquez.

Por otra parte, los espacios de mando son eminentemente masculinos, se afirma en Entre hilos y puntadas, un estudio hecho en Centroamérica y República Dominicana y presentado el pasado año. Las mujeres no pueden aspirar a un puesto más que de operarias, analiza el texto e indica que, en este tipo de organización productiva en la región, existe una estructura vertical, donde están prohibidos los puestos de supervisión y gerencia para ellas.



Velásquez aclara a Semiac que, cuando se habla de esclavitud, tiene que ver con la obligación y la sumisión que las mismas mujeres trabajadoras de maquila asumen, por la necesidad del empleo. La mayoría de la población en las diferentes ramas laborales, tanto del campo como de la ciudad, desconocen las leyes nacionales e internacionales que la protegen. Por ello, la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo intenta capacitar a las mujeres de la maquila en sus conocimientos laborales, ya que muchas no saben de leyes, e incluso desconocen hasta la dirección de su lugar de trabajo. Aunque se reconoce que la maquila textil es una alternativa de empleo para muchas guatemaltecas, ya sea como trabajadora directa en la fábrica o en la modalidad de empleo en casa, aún no se termina de regir por una ley lo suficientemente sustentable para apoyar a las trabajadoras."<sup>34</sup>

A pesar de lo transcrito con anterioridad, el Estado ha hecho poco o nada por el resguardo hacia el sector textil, concretamente en proteger a la mujer que labora en dichos centros, toda vez que se le ha desprotegido, a tal punto de tomar como una sencilla falta los abusos de palabra y obra realizado por el patrono hacia la trabajadora y para colmo, el Estado a través de su ley laboral, sanciona dichas faltas, únicamente con sanción pecuniaria, sin que realmente esto tenga un trato serio por parte del Estado de Guatemala.

---

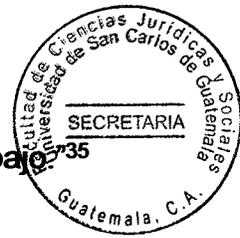
<sup>34</sup> Trejo, Alba. **Maquilas dos décadas de discriminación y esclavitud para las mujeres.** Pág. 3

Esta actuación timorata y frívola por parte de las autoridades estatales, auspicia un panorama sombrío para las trabajadoras de maquila, toda vez que no se vislumbra al final del túnel oscuro, una respuesta clara del Estado en cuanto a proteger los derechos humanos de las féminas en dichos centros de trabajo, alargando con ello, los flagelos vívidos y por vivir dentro de la industria textil. Señalando a su vez que es fuente de trabajo y que día con día un gran número de personas, en su mayoría féminas, acuden en búsqueda de empleo en la industria relacionada.

#### **4.1.2. Violencia física y verbal**

Las siguientes líneas tomadas de una investigación seria, dan cuenta de la forma en como son abusadas las trabajadoras de maquila, tanto física como verbal, de tal forma que se transcribe lo siguiente: “Cabeza de camarón, cabeza de pollo, mierda, cholera, empujones y jalones, esos son los insultos y tratos que en coreano o inglés utilizan los empresarios para ofender a las guatemaltecas que laboran en las maquilas de este país. Los insultos, que muchas veces son proferidos a gritos, se hacen acompañar de presiones saboteándoles sus tareas, robándoles cuotas o trasladándolas a las peores áreas de trabajo, donde las obligan a cargar bultos para desesperarlas y, tras ello, ceder a los chantajes sexuales, de los cuales son víctimas diariamente dentro de las maquilas.

Tania Palencia, socióloga, describe en su investigación denominada: Barriga llena no cree en hambre ajena, cómo en las maquilas persiste la intolerancia ante los embarazos de sus empleadas, el maltrato que las obligan a cumplir metas laborales bajo amenazas,



**o las sanciones económicamente impuestas si llegan a enfermarse y faltar a su trabajo.**

Ya no puede hablarse de una obligación laboral impuesta al patrono por las leyes de trabajo de Guatemala, el de abstenerse de maltrato de palabra y obra a la trabajadora, y tampoco pueden sancionarse tales actos como faltas y a través de sanciones pecuniarias, ya no deben ser calificados como maltratos, tampoco como asuntos o conflictos laborales, ciertamente esto se ha convertido en un acto de violencia verbal y física hacia la mujer que labora en maquila, lo que hace necesario acudir y recurrir al uso del instrumento jurídico penal de la Ley Contra del Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, para tutelar y proteger ciertamente los derechos humanos de las trabajadoras de maquila y a su vez, el uso de la sanción penal de prisión para los infractores de la ley penal, agotado el debido proceso.

Las fuentes del derecho penal, han llevado a crear el Decreto 22-2008, Ley en Contra del Femicidio, herramienta jurídica que busca proteger la integridad de la mujer en todas las manifestaciones y ámbitos por los cuales actúe, de tal cuenta que la ley penal, debe ser aplicada en sustitución de la ley laboral, a fin de generar una prevención general positiva y en último caso, disuadir par que se respeten los derechos humanos de las féminas trabajadoras y pertenecientes a la industria textil.

En esta línea de ideas, se transcribe lo siguiente: "Se estableció por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este acuerdo histórico el

---

<sup>35</sup>[http://utopialapalabra.blogspot.com/2011/05/maquilas y trabajo esclavo en guatemala](http://utopialapalabra.blogspot.com/2011/05/maquilas-y-trabajo-esclavo-en-guatemala). (Consultado: el 3 de agosto de 2017).



primero en el mundo que aborda la violencia contra las mujeres ha dado pauta para la adopción de leyes, programas y políticas sobre la violencia contra la mujer en los estados, así como un marco político y estratégico para su implementación. No obstante, estos avances significativos, la violencia en contra de la mujer sigue.

Un estudio, define la violencia laboral como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir, acosar y someter a la otra persona, que puede manifestarse como agresión física, verbal, sexual y psicológica. Esta puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, puede ejercerse por acción u omisión, afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Este tipo de violencia está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que pone en peligro, implícita o explícitamente, de seguridad, su bienestar o salud. También puede ser ejercida por distintos actores y niveles, pero quien la reciba siempre es la parte más débil de la relación laboral, es decir la trabajadora o trabajador. Entre las causas, además de la vulnerabilidad laboral, se debe sumar otro factor muy importante; la discriminación por razones de género y etnia que afecta generalmente a las mujeres como resultado de un sistema parcial y políticas sexistas que la práctica se traduce a limitar sus oportunidades de ascenso o igual remuneración como resultado directo de la división sexual del trabajo<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> [www.en.archive.maquiladolidaritu.org](http://www.en.archive.maquiladolidaritu.org). **Violencia en maquilas guatemala** (Consultado: 03 de agosto de 2017)



Es lamentable la vulneración de derechos que sufre la mujer trabajadora de maquila, empero, también es pertinente denotar que el Estado debe efectuar una protección íntegra para la mujer trabajadora del sector textil, ante todo, por la violencia de obra (física) y palabra (verbal) que el patrono inflige en la persona de la mujer que se encuentra bajo dependencia y subordinación de éste. Lo anterior otorga asidero evidente de la importancia del presente estudio investigativo y de la propuesta toral, la que consiste justamente en certificar lo conducente por parte de un juez laboral al órgano persecutor de la acción penal, a partir de la supletoriedad del artículo 7 de la Ley en Contra del Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer al Artículo 61 literal c) del Código de Trabajo.

No se busca la sanción como finalidad en sí, aunque debe ser aplicada en un debido proceso al infractor de la norma penal, sino lo que se busca específicamente es la disuasión y el respeto debido al derecho de la mujer trabajadora de maquila, es decir, la prevención general, para que patronos y auxiliares de éstos observen la norma y no flagelen más el derecho de las trabajadoras, mediante la violencia verbal y violencia física.

Uno de los aspectos más oscuros que envuelven a las maquilas es el relacionado con la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as. Las grandes multinacionales no dudan en recurrir a las fuerzas de seguridad del estado, militares, matones a sueldo para defender sus intereses económicos. Se han dado ya demasiados casos de asesinatos, “desapariciones”, arrestos indiscriminados o amenazas a líderes sindicales, o a



trabajadores/as que han luchado por sus derechos en países como Colombia, Nigeria, China...<sup>10</sup> Existe un gran número de asociaciones y ONGs que trabajan investigando estos casos y defendiendo a los/as trabajadores/as desde los países productores y consumidores, como la Red Solidaridad Maquila, por citar una. Se trata de una dura tarea, pero gratamente satisfactoria al lograr que alguna gran corporación se comprometa en cierta medida a preocuparse por las condiciones de trabajo de sus proveedores, y asuma su responsabilidad.

Floralma Contreras, del área de la Mujer del Centro para la Acción legal en Derechos Humanos, dice que en los últimos seis años se tramitaron en Guatemala 45.196 denuncias laborales de la maquila. Carla Caballeros, gerente de Vestex opina que no se puede generalizar, y que las empresas pertenecientes a ese gremio se ajustan a un código de conducta y que todos deben seguirlo.

A pesar de la situación que enfrentan, Tania Palencia puntualiza en su investigación que trabajar en las maquilas les ha permitido a las guatemaltecas un crecimiento en su fuerza interior, porque su salario les da poder para sobrevivir si sus maridos las abandonan, para darse valor y separarse de sus parejas (cuando sufren maltrato) o decidir tener un hijo y optar por no vivir con el padre”.<sup>37</sup>

Es un hecho y queda acreditado que el patrono de maquila no se abstiene de maltrato de

---

<sup>37</sup> <http://utopialapalabra.blogspot.com/2011/05/maquilas-y-trabajo-esclavo-en-guatemala>. (Consultado el 8 de agosto de 2017).

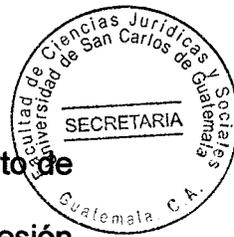


palabra y obra en contra de sus trabajadoras – tal como le prohíbe la norma laboral en su Artículo 61 apartado c)-, más bien, es una práctica constante la que se realiza, sin que hasta hoy se evidencie una disminución de tal fenómeno. Lamentablemente se ha encontrado también que el valorar los actos de ofensa de palabra y de obra como faltas laborales, muestra la debilidad del Estado para tratar ésta problemática acrecentada, lo que conlleva a generar mayor impunidad, devenida de que las sanciones son frágiles y endeble lo que no persuade y tampoco disuade la conducta de los patronos en relación a abstenerse de maltrato verbal y físico en contra de la humanidad de las trabajadoras de maquila.

Por tal razón se hace necesario la aplicación por supletoriedad de la Ley Contra del Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer Decreto 22-2008 por el Artículo 61 apartado c) del Código de Trabajo Decreto 1441, puesto que las conductas del patrono de maltrato Físico y maltrato verbal se encuentran tipificadas en la ley penal descrita.

#### **4.1.3. Propuesta de la aplicación supletoria del Artículo 7 Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia en contra de la Mujer al Artículo 61 literal c) del Código de Trabajo**

El Artículo 61 literal c) del Código de Trabajo el cual establece que entre las obligaciones del patrono está la de guardar la debida consideración absteniéndose del maltrato de



palabra -según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, maltrato de palabra consiste en tratar mal a alguien de palabra u obra, por medio de la expresión oral.- o de obra –el maltrato de obra consiste en tratar mal de

manera material y corpórea, por oposición a la verbal o inmaterial-. Las conductas descritas y definidas son reguladas como falta únicamente, teniendo al final una sanción de carácter económico, de acuerdo al artículo 272 literal f) del mismo cuerpo normativo relacionado.

Empero, la inobservancia y desacato a tal disposición laboral, por parte del gerente, supervisor y patrono sigue sucediendo, por ejemplo, se lesiona la integridad de la trabajadora de maquila, utilizando palabras soeces el patrono y sus auxiliares, por lo cual ocasionan daños físicos mediante el maltrato de obra –golpes- y palabra –tratar mal a la trabajadora mediante la expresión oral-, sumado a ello, también se encuentra las horas excesivas de trabajo, puesto que son sometidas a jornadas de hasta 12 horas de labores sin que la remuneración corresponda al pago de salario diurno de ocho horas diarias y las otras cuatro les sean pagadas como extraordinarias, provocando con ello, violencia económica a la trabajadora.

La norma referida, es sancionatoria de forma pecuniaria y regula tal transgresión de obra y palabra como una falta únicamente. La Ley de Femicidio, estatuye: Artículo 7. Violencia contra la mujer. “Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes



circunstancias: (...) b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haberlo mantenido con la víctima (...) relación laboral, educativa o religiosa. "...". Cuándo debe aplicarse la Ley de Femicidio, para ello se cita lo siguiente: Artículo 2. Aplicabilidad. Esta ley se aplicará cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado.

Debido a lo relacionado en las líneas anteriores y a la problemática expuesta, la propuesta que hace viable y objetiva proponer dentro del presente trabajo de investigación, consiste esencialmente en que la violencia física sufrida por la mujer quien trabaja en maquila dentro del Municipio de Amatitlán Departamento de Guatemala en manos de su patrono, no sea concebida y sancionada como una falta laboral tal como lo establece el Artículo 272 inciso f) del Código de Trabajo, sino como una conducta que se subsuma en el tipo penal del Artículo 7 de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer que tiene por epígrafe: "Violencia contra la Mujer."

La diferencia y propuesta total del presente trabajo consiste estrictamente en la aplicación supletoria y que la tipificación y la sanción sea de naturaleza penal y como consecuencia una sanción de prisión -sanción de entre 5 a 12 años si es violencia física y entre 5 a 8 años si es violencia psicológica, provocada por maltrato verbal- y no una pecuniaria y de naturaleza laboral, de tal forma que se expida lo conducente por el juez laboral y así también por el Inspector de trabajo cuando tengan el conocimiento de tales actos de remitir de oficio lo oportuno al Ministerio Público, y que sea dicho órgano quien realice las investigaciones pertinentes y persecución penal, para salvaguardando así, los

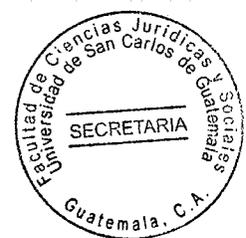


derechos que le asisten a la mujer quien trabaja en maquila, de tal forma que ella pueda desempeñarse y desarrollarse libremente, con la certeza jurídica que el Estado actúa en función de respeto y dignidad a su integridad de trabajadora.

Lamentablemente en las últimas reformas realizadas al Código de Trabajo, mediante Decreto 7-2017, se otorgó nuevamente el poder de conocer, tramitar y sancionar en última instancia, a la Inspección General de Trabajo las faltas cometidas por los patronos, empero, en ningún momento se abordó con certeza y con determinación el flagelo que vive la fémina que labora en maquila, respecto a ofensas de palabra y obra de la cual es objeto constantemente, lo que representa un retroceso en la defensa y protección de los derechos humanos de la trabajadora de maquila.

El Estado, garante de la consecución del bien común y de la protección de la persona y de la familia, es el que, por mandato constitucional, debe garantizar la tutela jurídica, de tal cuenta que, se torna impostergable, abordar la presente problemática, aplicando supletoriamente Artículo 7 de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer que tiene por epígrafe: "Violencia contra la Mujer, y su inciso b." por los Artículos 61 apartado c) y 272 inciso f) del Código de Trabajo, con el fin de efectivamente proteger los derechos de las féminas que laboran en el sector textil.

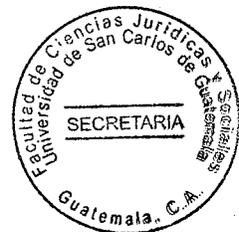




## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Por mandato constitucional, el Estado de Guatemala es el encargado y garante de otorgar tutela a la persona, mediante la certeza jurídica y estricto cumplimiento de las leyes vigentes. El Estado, es encargado de aplicar la legislación jurídica de manera objetiva. La aplicabilidad por supletoriedad del Artículo 7 apartado b, de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia en Contra de la Mujer Decreto 22-2008 en sustitución del Artículo 61 apartado c y el 272 del Código de Trabajo Decreto 1441, dará una protección de los derechos humanos y laborales a la fémina que labora en maquila, mediante la remisión de lo conducente por el juez de trabajo y previsión social hacia el Ministerio Público.

Actualmente, la obligación impuesta al patrono en la norma laboral, de guardar a los trabajadores la debida consideración y que a su vez le prohíbe imponiéndole que debe abstenerse de maltrato de palabra o de obra, regulada en el Código de Trabajo, es una norma ambigua, frágil y carente de contundencia y efectividad en la protección de los derechos de la mujer. Toda vez que las ofensas acontecen a diario en manos del patrono, sin que el Estado aborde esta problemática con seriedad y compromiso, actos que deben ser tomados como violencia física y verbal en contra de las féminas maquileras, es decir, no una falta laboral sino como un delito. Estado denota displicencia a dicho fenómeno, así, la propuesta es la aplicabilidad por supletoriedad de la norma penal por la norma laboral, remitiendo el Juez de Trabajo y Previsión Social lo conducente al Ministerio Público para que sea esta entidad la que persiga penalmente al infractor -patrono- de la norma penal señalada.





## BIBLIOGRAFÍA

- ARENAS, Clara AVANCSO. El significado de la maquila en Guatemala. Cuadernos para investigación. No. 10. 1ª. ed. Guatemala: (s.e.) 2017.**
- DAVIS, Lisa. Naciones Unidas Comisión de Derechos Humanos 100ª reunión, violaciones a los derechos humanos de las mujeres en Guatemala. Facultad de derecho, Universidad de la ciudad de Nueva York, Nueva York, EEUU: Editorial Globo, 2015.**
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 2008.**
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. Derecho sustantivo individual del trabajo. 2ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Guatemala, 2008.**
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Manual de derecho procesal del trabajo. 3ª ed. Guatemala: Ed Estudiantil Fénix, 2006.**
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Derecho sustantivo colectivo del trabajo. 3ª ed: Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2008.**
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed Astrea, 1992.**
- MENDOZA G Lissette Beatriz. y MENDOZA ORANTES, Ricardo. Constitución aplicada. 2ª ed. Guatemala: (s.e), 2010.**
- ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. Teoría general del proceso. 1ª. ed. Guatemala: (s.e), 2010.**
- OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 36ª ed. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 2008.**



SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** 1ª. ed. Guatemala: Editorial Universitaria, 2010.

TREJO, Alba. **Maquilas, dos décadas de discriminación y esclavitud para las mujeres.** 1ª. ed. Guatemala: Ed. Semlac, 2011.

WILLIAMS, Jody y MENCHÚ TUM, Rigoberta. **La iniciativa de las mujeres premio nobel, en la defensa de la paz, la justicia y la igualdad, mujeres que enfrentan la violencia en México, Honduras y Guatemala.** Guatemala: Ed. Just Associates, 2010.

<http://definicion.de/derecho-laboral/#ixzz3Aws7kRsu> 2008 Definición de derecho laboral Qué es, Significado y Concepto (Consultado 06 de julio de 2017)

<http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado 06 de julio de 2017)

<https://es.scribd.com/doc/.../Antecedenteshistóricodeloscontratos>. (Consultado: 8 de julio de 2017)

<http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho>. (Consultado 07 de julio de 2017)

<http://utopialapalabra.blogspot.com/2011/05/maquilas-y-trabajo-esclavo-en-Guatemala>. (Consultado: 26 de julio de 2017).

[https://www.asies.org.gt/web/Observatorio del trabajo decente](https://www.asies.org.gt/web/Observatorio-del-trabajo-decente). ASIES (Consultado: 26 de julio de 2017).

<https://www.noticia.com.gtnacionales>. **Noticias nacionales laborales de Guatemala.** (Consultado: 30 de julio de 2017).

[www.Observatoriodeltrabajo.org.web](http://www.Observatoriodeltrabajo.org.web). (Consultado: 17 de Julio de 2017)



<http://www.rel-uita.org/sindicatos/maquilas/paraexplotartemejor.htm>  
25 de julio de 2017).

(Consultado

[http://www.sib.gob.gt/c/document\\_library/Estudiodelsectortextil](http://www.sib.gob.gt/c/document_library/Estudiodelsectortextil). (Consultado: 12 de julio de 2017)

<http://www.taringa.net/posts/info/1080755/Maquila>. (Consultado: 15 de julio de 2017).

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República De Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.**

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Ley Contra el Femicidio Y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.** Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, 2008.

**Código De Trabajo.** Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

**Código Penal.** Decreto Número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.